

4 La somministrazione di lavoro

4.1 I soggetti

Il contratto di somministrazione di lavoro è un contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione (autorizzata secondo le previsioni di legge) mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione vede la combinazione di tre soggetti:

- l'agenzia di somministrazione: datore di lavoro da cui dipende il lavoratore;
- il lavoratore: dipendente dell'agenzia e messo a disposizione dell'impresa utilizzatrice per svolgere la sua attività lavorativa;
- l'impresa utilizzatrice: l'azienda che esercita il potere di direzione e controllo sulla prestazione di lavoro⁸⁴.

In virtù della recente riforma (cd Decreto Dignità) si segnalano cambiamenti intervenuti nella disciplina della somministrazione. In particolare, **alla somministrazione a termine** si applica la disciplina del contratto a termine, contenuta nel "capo III" D.Lgs. 81/2015 (artt. 19-29 con alcune specifiche esclusioni), come recentemente riformata.

Le modifiche apportate al D.Lgs. 81/2015 (dal cd Decreto Dignità), hanno comportato un irrigidimento della normativa del contratto a termine e conseguentemente della somministrazione, un esempio ne è la reintroduzione del cd "sistema delle causali" da apporre al contratto.

4.2 Il rapporto tra agenzia di somministrazione e azienda utilizzatrice

Il contratto di somministrazione tra somministratore e utilizzatore, che può essere a tempo determinato o indeterminato (c.d. staff leasing), è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

L'agenzia di somministrazione deve, inoltre, dare comunicazione al lavoratore all'atto della stipulazione del contratto delle suddette informazioni, nonché della data di inizio e della durata della missione.

Si ricorda, infine, che con il contratto di somministrazione di lavoro l'azienda si obbliga a comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare nonché a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori⁸⁵.

⁸⁴ Art. 30, D.Lgs. 81/2015

⁸⁵ Art. 33, D.Lgs. 81/2015

Possano essere somministrati a tempo indeterminato solo i lavoratori assunti dall'agenzia a tempo indeterminato.

4.3 Il rapporto tra agenzia di somministrazione e lavoratore

Il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore può essere a tempo indeterminato o a termine.

In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato, è prevista un'indennità mensile di disponibilità (in misura prevista dal contratto collettivo applicato dall'agenzia), divisibile in quote orarie, che il somministratore deve corrispondere al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso rimane in attesa di essere inviato in missione.

In merito alle recenti e restrittive modifiche normative che hanno riguardato anche il contratto di somministrazione, il Ministero ha chiarito che *“nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione”*.⁸⁶

In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto tra somministratore e lavoratore è invece soggetto alla disciplina prevista per il contratto a tempo determinato (capo III del D.Lgs. 81/15). La legge esclude però esplicitamente l'applicazione di alcune disposizioni previste per il “tempo determinato” quali quelle contenute negli artt. 21 c 2, art. 23, art. 24 del D.Lgs. 81/2015 (pause tra un contratto e l'altro, limiti quantitativi alle assunzioni che un datore può stipulare a termine, diritto di precedenza).

Recentemente, con la legge 96/18 (Decreto dignità), è stata reintrodotta nell'ambito del rapporto di somministrazione a termine la necessità di indicare una causale (art.19 c. 1) nei casi indicati dalla legge.

Pertanto, in caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. A questo proposito è utile precisare che, invece, non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva). In proposito, si evidenzia che l'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.⁸⁷

In merito al limite massimo di durata dei 24 previsto per il contratto a termine, il Ministero ha chiarito che *“in proposito occorre anche considerare che per effetto della riforma l'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 è adesso applicabile anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi - ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva - entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non*

⁸⁶ Circolare Ministero del lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018

⁸⁷ Circolare Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018