

Possono 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

solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale.”⁸⁸

Il termine apposto al contratto di somministrazione può, in ogni caso, essere prorogato per iscritto con il consenso del lavoratore, rispettando le previsioni del contratto collettivo applicato dal somministratore⁸⁹.

La legge prevede poi che il somministratore informi i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive nonché che li formi e li addestri all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa che dovranno svolgere presso l'azienda utilizzatrice. Questo obbligo può essere adempiuto da quest'ultima nel caso in cui il contratto di somministrazione lo preveda.

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, eccetto per quelle relative alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro⁹⁰.

4.4 Il rapporto tra azienda utilizzatrice e lavoratore

Come già in precedenza analizzato, le recenti modifiche legislative introdotte al D.Lgs. 81/15 dal cd Decreto Dignità hanno previsto l'applicazione delle “nuove” regole anche al contratto di somministrazione. In particolare, ci si riferisce all'applicazione delle disposizioni del contratto a tempo determinato (contenute nel capo III della stessa legge) al contratto di somministrazione a termine. Tali novità hanno determinato cambiamenti restrittivi anche nella disciplina della somministrazione (cambiamenti visti nei precedenti paragrafi che qui si richiamano). Tra le disposizioni “nuove” da applicare anche in caso di somministrazione a termine si ricorda -per esempio - la necessità dell'inserimento della causale (secondo i nuovi limiti di legge).

Va segnalato che nel testo della legge 96/2018 (di conversione del cd Decreto Dignità- Allegato art.2) è contenuta una “nota” che, senza modificare formalmente il testo della legge 81/2015, indica che le condizioni di cui all'art.19 c 1 del D.Lgs. 81/15 (relativo alle causali) nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro si applicano esclusivamente all'utilizzatore.

Il lavoratore somministrato ha diritto, per tutta la durata della missione, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti dell'utilizzatore di pari livello e a parità di mansioni⁹¹.

Nell'ipotesi in cui l'azienda utilizzatrice adibisca il lavoratore somministrato a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, la stessa deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Se l'impresa non adempie a tale obbligo di informazione, la stessa dovrà rispondere in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

L'azienda è, inoltre, obbligata in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versarne i relativi contributi, salvo il diritto a rivalersi poi verso l'agenzia di somministrazione.

⁸⁸ Circolare Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018

⁸⁹ Corte di Cassazione, Sentenza n. 20225 del 7/10/2016

⁹⁰ Art. 34, D.Lgs. 81/2015

⁹¹ Art. 35, D.Lgs. 81/2015