

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

La stessa deve altresì osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuta, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

E' nulla qualsiasi clausola che limiti la facoltà dell'impresa di assumere i lavoratori somministrati al termine della loro missione salvo sia prevista la corresponsione di un'adeguata indennità. I lavoratori in somministrazione hanno altresì diritto ad essere informati dall'utilizzatrice relativamente ai posti vacanti presso la stessa, anche attraverso un avviso generale affisso nei suoi locali.

Si ricorda, infine, che i lavoratori disabili somministrati per missioni di durata non inferiore a 12 mesi possono essere computati da parte dell'utilizzatrice nella quota di riserva prevista dalla normativa del collocamento obbligatorio⁹².

4.5 Limiti quantitativi

La legge e i contratti collettivi prevedono limiti quantitativi per il numero di lavoratori somministrati.

I contratti di somministrazione a tempo indeterminato, salvo diversa previsione da parte dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, **non possono superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'azienda utilizzatrice al 1° gennaio** dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso l'attività inizi in corso d'anno, il limite percentuale viene computato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite previsto nell'art. 23 per i contratti a tempo determinato (20%), il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato **non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio** dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso l'attività inizi nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato con soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali per i quali non sono previsti limiti specifici⁹³.

La legge ha quindi introdotto un limite percentuale massimo del 30 per cento che regola i lavoratori con contratto di somministrazione a termine e contemporaneamente la loro sommatoria con i lavoratori assunti con contratto a termine. La sommatoria di queste due tipologie di lavoratori non potrà superare la suddetta percentuale.

4.6 Divieti

Il legislatore ha posto specifici divieti sull'utilizzo di questa tipologia contrattuale.

Non è infatti possibile stipulare contratti di somministrazione:

⁹² Interpello Ministero del Lavoro n. 23/2016

⁹³ Art. 31, D.Lgs. 81/2015 (soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.)