

atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione⁸⁴.

4.10 Decadenza e tutele

Il lavoratore somministrato che, a causa di somministrazione irregolare, voglia chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore, dovrà farlo nel termine di 60 giorni dalla cessazione della propria attività presso lo stesso⁸⁵.

Nel caso il giudice accolga la sua domanda, condannerà il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Questa indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relative al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro⁸⁶.

4.11 Apprendistato in somministrazione

E' possibile utilizzare apprendisti assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) purché la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro consenta la realizzazione della finalità di formazione. Si ricorda che anche gli apprendisti in somministrazione rientrano nel computo del numero massimo di apprendisti che un'azienda può avere in forza⁸⁷.

4.12 Aspetti previdenziali e assicurativi

L'agenzia di somministrazione è tenuta, al pari degli altri datori di lavoro, al versamento dei contributi previdenziali per i lavoratori subordinati assunti con contratto di somministrazione. Nel caso di mancato adempimento è prevista una responsabilità solidale dell'utilizzatore.⁸⁸

Se il lavoratore è assunto con contratto a tempo indeterminato i contributi sono dovuti sull'indennità di disponibilità per il loro effettivo ammontare anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

4.12.1 Assegni per il nucleo familiare (ANF)

Il somministratore è tenuto all'erogazione dell'assegno nucleo familiare anche per il lavoratore assunto con contratto di somministrazione in applicazione delle disposizioni vigenti per i lavoratori dipendenti (anticipo e conguaglio sul flusso Uniemens). Tale erogazione non è dovuta per i periodi di assenza di effettiva prestazione lavorativa, quindi non sono dovuti nei periodi in cui il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità.⁸⁹

4.12.2 Indennità di malattia e di maternità

Anche ai lavoratori in somministrazione spetta l'indennità di maternità e di malattia secondo l'inquadramento previdenziale dell'agenzia di somministrazione (Terziario).⁹⁰

⁸⁴ Corte di Cassazione, Sentenza n. 17969 del 13/09/2016)

⁸⁵ Art. 39, Dlgs 81/2015

⁸⁶ Corte di Cassazione, Sentenza n. 8133 del 29/03/2017

⁸⁷ Art. 42 - comma 7, Dlgs 81/2015

⁸⁸ Art. 37 Dlgs 81 del 2015

⁸⁹ Circolare INPS n. 41 del 2006 punto 1 - 1

⁹⁰ Circolare INPS n. 46 del 2006

4.12.3 Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Il lavoratore somministrato non ha diritto all'indennità di Cassa Integrazione Salariale Ordinaria e Straordinaria ma ha diritto alle prestazioni erogate dal Fondo di Integrazione salariale bilaterale alternativo appositamente costituito.⁹¹

4.12.4 Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)

In caso di interruzione involontaria del rapporto di lavoro il lavoratore somministrato ha diritto all'indennità di disoccupazione se in possesso dei requisiti contributivi previsti dalla normativa in materia. La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione⁹².

4.12.5 Permessi per l'assistenza a familiari disabili e per i disabili che lavorano

Il lavoratore somministrato ha diritto alle medesime tutele previste per la generalità di lavoratori.

4.12.6 Tutela assicurativa contro gli infortuni

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il lavoratore contro gli infortuni e le malattie professionali e per la determinazione del premio si fa riferimento al tasso medio o medio ponderato in relazione alle lavorazioni svolte dal lavoratore somministrato nell'ambito dell'attività dell'utilizzatore.

Nel caso in cui la lavorazione svolta dal lavoratore non risulti già prevista e compresa nella posizione assicurativa dell'utilizzatore, a essa dev'essere attribuito il tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa che corrisponde alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato.⁹³

5. Il Lavoro a tempo parziale

5.1 Definizione

Il part time o lavoro a tempo parziale consiste in un rapporto di lavoro subordinato nel quale le parti stabiliscono che la prestazione lavorativa debba essere svolta per un orario ridotto rispetto a quello previsto dalla legge o dai contratti collettivi⁹⁴.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è in forma scritta ai fini della prova e deve obbligatoriamente contenere indicazione puntuale della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

⁹¹ Accordo di gestione del Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro del 25 novembre 2015

⁹² Circolare INPS n. 46 del 2006 1-3

⁹³ Circolare n. 13 Ministero del Lavoro del 2009

⁹⁴ Art. 5, Dlgs 81/2015