

## 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 lavoratori<sup>74</sup>.

## 4.3 Il rapporto tra agenzia di somministrazione e lavoratore

Il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore segue quasi interamente le regole previste dalla legge per i contratti a tempo indeterminato e a termine.

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.

Le assunzioni a tempo determinato sono, invece, soggette alla disciplina del contratto a termine con esclusione delle disposizioni previste dall'art. 19, co. 1, 2, 3 e dagli artt. 21, 23 e 24 del Dlgs 81/2015 (termine, pause, proroghe, rinnovi, limiti numerici, diritto di precedenza). Il termine può, in ogni caso, essere prorogato per iscritto con il consenso del lavoratore, rispettando le previsioni del contratto collettivo applicato dal somministratore<sup>75</sup>.

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 lavoro<sup>76</sup>.

---

<sup>74</sup> Art. 33, Dlgs 81/2015

<sup>75</sup> Corte di Cassazione, Sentenza n. 20225 del 7/10/2016

<sup>76</sup> Art. 34, Dlgs 81/2015