

4.4 Il rapporto tra azienda utilizzatrice e lavoratore

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 mansioni⁷⁷.

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.

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 obbligatorio⁷⁸.

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.

Per quanto riguarda, invece, l'utilizzo dei contratti di somministrazione a tempo determinato bisognerà tenere in considerazione i limiti quantitativi previsti dai contratti collettivi dell'azienda utilizzatrice, ad eccezione dei contratti stipulati con soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali per i quali non sono previsti limiti specifici⁷⁹.

⁷⁷ Art. 35, Dlgs 81/2015

⁷⁸ Interpello Ministero del Lavoro n. 23/2016

⁷⁹ Art. 31, Dlgs 81/2015