

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali siano operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

L'utilizzatore che violi tali divieti è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250⁹⁴.

4.7 I diritti dei lavoratori somministrati

I lavoratori in somministrazione hanno diritto alle tutele sindacali previste dalla legge e ad esercitare presso l'azienda utilizzatrice, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente della stessa⁹⁵.

4.8 Obbligo di comunicazione

Il legislatore ha inoltre previsto che l'utilizzatore, anche per il tramite dell'associazione datoriale al quale aderisce o conferisce mandato, ha l'obbligo di comunicare con cadenza annuale alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati⁹⁶.

Le aziende aderenti ad Assolombarda possono avvalersi dell'Associazione per l'invio di tale comunicazione.

4.9 La somministrazione irregolare e somministrazione fraudolenta

Il contratto di somministrazione privo della forma scritta è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti dipendenti dell'azienda utilizzatrice.

Quando la somministrazione avviene fuori dai limiti degli artt 31 c 1 e 2, art 32, art 33 c 1 (lett a,b,c,d) la legge prevede un'ipotesi di **somministrazione irregolare**⁹⁷. In tal caso il lavoratore può chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo *ab origine*. In questa ipotesi i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo di retribuzione o di contributi, valgono a liberare il soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il

⁹⁴ Art. 32, D.Lgs. 81/2015

⁹⁵ Art. 36, D.Lgs. 81/2015

⁹⁶ Art. 36, D.Lgs. 81/2015

⁹⁷ Art. 38, D.Lgs. 81/2015