

Agenzie per il Lavoro  
Loro sedi  
Roma, 30 giugno 2015

Circolare n. 04/2015

Oggetto: Decreto Legislativo n. 81/2015: Jobs Act, la nuova somministrazione di lavoro  
*Prot. 07.2015.rs*

Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015 (S.O. n. 34), sostituisce il D. Lgs. n. 276/2003 quale fonte primaria del lavoro tramite Agenzia.

Con la Nota Tecnica allegata si forniscono le prime interpretazioni della nuova disciplina fermo restando che la lettura delle norme, per considerarsi esaustiva, dovrà essere accompagnata dalle necessarie circolari interpretative del Ministero del Lavoro.

In considerazione della vastità dell'impianto normativo, che impatta su tutti gli strumenti di flessibilità in entrata, e della numerosità delle questioni giuridiche insite nel Decreto, a questa circolare dedicata alla somministrazione di lavoro ne seguiranno altre relative ad ulteriori specifici aspetti della Riforma.

Sotto questo punto di vista i contributi, anche in termini di "problematiche", che perverranno dalle Agenzie che si confrontano quotidianamente con la complessità delle "fattispecie concrete" saranno decisivi nel migliorare la capacità del nostro "sistema" di offrire risposte univoche ai nostri diversi interlocutori.

Cordiali saluti

L'Amministratore Delegato  
Agostino Di Maio



Allegato c.s.

Decreto Legislativo n. 81/2015

Jobs Act

La nuova somministrazione di lavoro

**N O T A T E C N I C A**

## *Indice*

### *Premessa*

<b>1. Somministrazione di lavoro. Definizione (art. 30)</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>2. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (Staff Leasing): dalle causali di legge al limite percentuale (art. 31)</b>	<b>Pag. 5</b>
<b>3. Somministrazione di lavoro a tempo determinato: limite e deroghe (art. 31)</b>	<b>Pag. 10</b>
<b>4. Somministrazione di lavoro: divieti (art. 32)</b>	<b>Pag. 13</b>
<b>5. Forma del contratto di somministrazione (art. 33)</b>	<b>Pag. 14</b>
<b>6. Disciplina dei rapporti di lavoro (art. 34)</b>	<b>Pag. 16</b>
a) Assunzione a tempo indeterminato	
b) Assunzione a tempo determinato	
c) Altre disposizioni in materia lavoristica	
<b>7. Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà (art. 35)</b>	<b>Pag. 23</b>
<b>8. Diritti sindacali e garanzie collettive (art. 36)</b>	<b>Pag. 27</b>
<b>9. Norme previdenziali (art. 37)</b>	<b>Pag. 28</b>
<b>10. Il regime sanzionatorio della somministrazione di lavoro (artt. 38, 39, 40)</b>	<b>Pag. 29</b>
<b>11. Le altre disposizioni in materia di somministrazione di lavoro</b>	<b>Pag. 33</b>
a) Il limite dei 36 mesi al contratto a tempo determinato (art. 19)	
b) Il contratto di apprendistato in somministrazione (art. 42)	
c) Lavoro accessorio: Agenzie "concessionarie" (art. 49)	

## Premessa

**Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81**, recante la "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", di seguito semplicemente il *Decreto*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015 (S.O. n. 34), **riscrive integralmente la disciplina della somministrazione di lavoro** abrogando, tra gli altri, gli articoli da 20 a 28 del D. Lgs. n. 276/2003. Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il 25 giugno 2015.

La novella legislativa fa salve le norme del D. Lgs. n. 276/2003 relative alle disposizioni generali (artt. da 1 a 3), al sistema autorizzatorio (artt. da 3 a 7), alle tutele sul mercato comprese quelle relative al fondo Forma.Temp. (artt. da 8 a 13), al sistema di conferimento dei dati e delle informazioni a Clic Lavoro (artt. da 15 a 17) ed, in parte, al regime sanzionatorio (artt. 18 e 19).

Il principio ispiratore del Legislatore del Decreto è individuabile principalmente nella esigenza di **semplificazione** normativa: in tale ottica trovano giustificazione gran parte delle modifiche introdotte in materia di lavoro tramite Agenzia.

Di seguito esamineremo le disposizioni relative alla somministrazione di lavoro, rapportandole con la precedente (abrogata) normativa e **ponendo in evidenza le novità introdotte dal Decreto**. Al contempo forniremo, ove possibile, una primissima interpretazione della nuova disciplina, in attesa delle auspicabili circolari interpretative del Ministero del Lavoro.

Si ricorda infine come, in ogni caso, sia necessario, da un punto di vista tecnico/formale, **aggiornare i format contrattuali** in uso indicando i corretti riferimenti normativi ora in vigore.

## 1. Somministrazione di lavoro. Definizione (art. 30)

D. Legislativo n. 276/2003 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
<p><b>Art. 20 (Condizioni di liceità)</b></p> <p>1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altre soggetti, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.</p> <p>2. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui</p>	<p><b>Art. 30 (Definizione)</b></p> <p>1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.</p>

<del>non sono in missione presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro</del>	
---	--

La disposizione fornisce la definizione generale dell'istituto, riproponendo e semplificando il testo precedentemente in vigore; al contempo è la fonte primaria della disciplina del contratto commerciale di somministrazione, in quanto dispone la legittimità *de jure* del ricorso da parte degli utilizzatori alla somministrazione a termine e a tempo indeterminato **prescindendo da causali giustificatrici**.

Rispetto alla formulazione presente nel D. Lgs. n. 276/2003 viene eliminata la disposizione relativa ai periodi in cui il lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'Agenzia rimane in attesa di assegnazione, "*salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro*".

Tale abrogazione non sembra tuttavia avere un impatto sostanziale sulla materia: ciò in quanto la disciplina dei periodi di disponibilità del lavoratore a tempo indeterminato è data dall'art. 34 del Decreto; secondariamente, vigenti in ogni caso i principi generali dell'ordinamento in materia, non si può dubitare sulla licenziabilità del lavoratore durante i periodi in cui è in attesa di assegnazione qualora ricorrano le condizioni di legge per il verificarsi della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento.

Tale modifica rappresenta la prima indicazione nell'articolato dell'opera di rielaborazione sistematica della disciplina della somministrazione di lavoro attuata dal Legislatore.

Uno dei punti cardine del Decreto infatti è la chiara **distinzione tra contratto commerciale di somministrazione e rapporto di lavoro tra agenzia e lavoratore** (v. anche *infra* art. 34, sulla disciplina dei rapporti di lavoro): sopprimendo quindi in tale articolo il riferimento al rapporto di lavoro a tempo indeterminato si è voluto eliminare ogni commistione tra contratto commerciale e contratto di lavoro, sovente originata da una non chiara formulazione del D. Lgs. n. 276/2003 che ha determinato in dottrina e giurisprudenza non poche incertezze interpretative.

## **2. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (Staff Leasing): dalle causali di legge al limite percentuale (art. 31)**

D. Legislativo n. 276/2003 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
<b>Art. 20</b> Condizioni di liceità <del>3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:</del> <del>a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore</del>	<b>Art. 31 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato)</b> 1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo

~~informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;~~

~~b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;~~

~~c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;~~

~~d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;~~

~~e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;~~

~~f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;~~

~~g) per la gestione di call center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo I di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;~~

~~h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;~~

~~i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.~~

~~i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.~~

~~i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato.~~

#### **Art. 86 Norme transitorie e finali**

(omissis)

~~9. La previsione della trasformazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 27, comma 1, non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni cui la disciplina della somministrazione trova applicazione solo per quanto attiene alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.~~

indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

**La disciplina del contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato viene totalmente innovata dal Decreto in quanto si rende acausale il ricorso all'istituto: vengono eliminate infatti le fattispecie legali che hanno sinora legittimato il contratto di staff leasing (art. 20, comma 3, D. Lgs n. 276/2003) e che di fatto ne hanno condizionato e limitato l'utilizzo nel nostro Ordinamento.**

A fronte del nuovo regime di acausalità del contratto di staff leasing, il Decreto introduce un **diverso limite all'utilizzo dell'istituto** da parte delle aziende utilizzatrici: "il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il **20 per cento** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato".

Il limite numerico, nella formulazione originaria del Decreto, era individuato al 10% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore: su tale punto, su sollecitazione dell' Associazione, in sede di stesura definitiva del testo il Legislatore ha elevato la soglia al 20%<sup>1</sup>.

Quanto alla esatta individuazione del nuovo limite legale, e soprattutto della platea di riferimento per il relativo calcolo, avendo il Legislatore adottato una definizione del tutto simile a quella già prevista per il contratto a termine dal "Decreto Poletti" (D.L. n. 34/2014)<sup>2</sup>, soccorre in via analogica, in attesa di ulteriori chiarimenti, l'interpretazione fornita dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 18/2014<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Considerando infatti che il contratto di staff leasing postula sempre l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore da parte dell'Agenzia (ed ora per expressa previsione di legge), non si giustificava in alcun modo il tenore delle limitazioni imposte soprattutto alla luce delle linee fondamentali della Riforma, volte alla massima promozione del contratto di lavoro a tempo indeterminato. A maggior ragione, non si motivavano le restrizioni allo staff leasing considerando l'omologo limite legale previsto per il contratto a termine, più elevato (20%) rispetto alla soglia del 10% prevista originariamente per lo Staff Leasing.

<sup>2</sup> Limite al contratto a termine (ora art. 23, comma 1, Decreto): "(omissis) 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione".

<sup>3</sup> Min. Lavoro Circolare n. 18/2014: "(omissis) Il datore di lavoro, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata (v. infra), è dunque tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine [NDA: in caso di staff leasing rileva il momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato] (omissis). Da tale verifica dovranno pertanto essere esclusi i rapporti di natura autonoma o di lavoro accessorio, i lavoratori parasubordinati e gli associati in partecipazione. Considerate le finalità della disposizione, volte ad assicurare una specifica proporzione tra lavoratori "stabili" e a termine, si ritiene inoltre che nell'ambito della prima categoria non vadano computati i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato privi di indennità di disponibilità (per coloro per i quali è prevista l'indennità il computo avviene secondo la disciplina di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 276/2003). Viceversa andranno conteggiati i lavoratori part-time (secondo la disciplina di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000), i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti. In tale ultimo caso, infatti, va evidenziato che il contratto di apprendistato è esplicitamente definito, dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 quale "contratto di lavoro a tempo indeterminato" e che la disposizione di cui all'art. 7, comma 3, del medesimo decreto - secondo cui "i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di

Il limite legale del 20% opera **salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore<sup>4</sup>**: il Legislatore quindi consente alla contrattazione collettiva di modificare il limite, nei casi evidentemente individuati dalle Parti Sociali.

**L'art. 51 del Decreto**, con una disposizione di grande rilevanza sistematica, per la prima volta fornisce la definizione di "contratti collettivi", **equiparando di fatto la contrattazione di prossimità alla contrattazione nazionale e conferendo legittimità solo ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**: "*Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria*".

Conseguentemente il primo comma dell'art. 31, attraverso la locuzione "contratti collettivi" consente alla **contrattazione di qualsiasi livello di derogare il limite del 20% posto dal Legislatore alla somministrazione a tempo indeterminato**.

Tale disposizione rappresenta un "clausola in bianco" di notevole importanza per l'istituto: si è reso certamente il contratto di staff leasing più "dialogabile" sul piano delle relazioni

---

*particolari normative e istituti" - fa comunque salve "specifiche previsioni di legge". Inoltre l'esclusione degli apprendisti nasce, anche nell'ambito del D.Lgs. n. 167/2011, quale disposizione per favorirne l'assunzione e, pertanto, un diverso orientamento finirebbe per disincentivare il ricorso all'istituto. Gli apprendisti non andranno invece computati, evidentemente, se assunti a tempo determinato nelle specifiche ipotesi di cui all'art. 4, comma 5 e di cui al nuovo comma 2-quater dell'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011. La verifica concernente il numero dei lavoratori a tempo indeterminato andrà effettuata in relazione al totale dei lavoratori complessivamente in forza, a prescindere dall'unità produttiva dove gli stessi sono occupati, ferma restando la possibilità di destinare i lavoratori a tempo determinato presso una o soltanto alcune unità produttive facenti capo al medesimo datore di lavoro. Ciò premesso, a titolo esemplificativo, qualora il datore di lavoro alla data del 1° gennaio abbia in corso 10 rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, potrà assumere sino a 2 lavoratori a termine, a prescindere dalla durata dei relativi contratti e ciò anche se, nel corso dell'anno, il numero dei lavoratori "stabili" sia diminuito. Qualora la percentuale del 20% dia luogo ad un numero decimale il datore di lavoro potrà effettuare un arrotondamento all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5; a titolo esemplificativo, pertanto, una percentuale di contratti a termine stipulabili pari a 2,50 equivale a 3 contratti. (omissis) Va ulteriormente chiarito che "il numero complessivo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro" non costituisce un limite "fisso" annuale. Esso rappresenta invece una proporzione, come si è detto, tra lavoratori "stabili" e a termine, di modo che allo scadere di un contratto sarà possibile stipularne un altro sempreché si rispetti la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato pari al 20%".*

<sup>4</sup> Anche in questo caso può soccorrere l'interpretazione data dal Ministero del Lavoro sul punto con la Circolare n. 34/2014: "La disposizione in esame, come anticipato, fa salve le diverse previsioni della contrattazione collettiva (...). Il rinvio alla contrattazione collettiva è un rinvio privo di particolari "vincoli". Ciò vuol dire che le parti sociali possono legittimamente derogare, ad esempio, al limite percentuale del 20% di cui all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001 (aumentandolo o diminuendolo) o alla scelta del legislatore di "fotografare" la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine. In tal senso può pertanto ritenersi legittimo che i contratti collettivi scelgano di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in forza ad una certa data ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale".

sindacali, ed anche più fruibile per l'azienda utilizzatrice, potendosi modificare il limite per far fronte a specifiche esigenze che un'azienda, un settore, un territorio o una categoria di lavoratori possono esprimere.

Si segnala che su questa materia è intervenuta una modifica sostanziale in sede di stesura definitiva del Decreto - in accoglimento delle istanze promosse dall'Associazione - la cui formulazione originaria consentiva la derogabilità della soglia percentuale solo da parte della contrattazione collettiva *nazionale*<sup>5</sup>.

\*\*\*

L'ultimo periodo del comma in esame prevede, in caso di somministrazione a tempo indeterminato, **l'obbligo in capo all' Agenzia di assumere i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato**: la disposizione eleva a rango di legge una norma già esistente di fatto nel nostro Ordinamento in quanto prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di settore (Art. 48, comma 4, CCNL 27 febbraio 2014), scongiurando per tale via possibili condotte distorsive ed anticoncorrenziali da parte di Agenzie che pretendano di non applicare il CCNL o lo applichino in maniera parziale.

\*\*\*

Con una modifica intervenuta in sede di approvazione definitiva del Decreto, perfettibile dal punto di vista sistematico, il Legislatore ha inserito al comma 3 di tale articolo l'obbligo in capo alle aziende utilizzatrici di **informare i lavoratori somministrati sui posti vacanti in azienda**, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore. Tale disposizione non rappresenta una novità nella disciplina della somministrazione di lavoro, in quanto già prevista, sebbene in forma più articolata, dall'art. 23, comma 7-bis, del D. Lgs. n. 276/2003<sup>6</sup>.

\*\*\*

Infine per quanto riguarda la **somministrazione di lavoro nella pubblica amministrazione** viene confermato il principio, già sancito dal D. Lgs. n. 276/2003 ancorché in termini differenti (v. art. 86, comma 9), secondo cui la disciplina dello staff leasing non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni<sup>7</sup>: eliminandosi i casi legali di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato precedentemente previsti dal D. Lgs. n.

---

<sup>5</sup> E sul punto storicamente non risultano aperture in tal senso nell'ambito della Contrattazione Collettiva Nazionale. In regime di causalità dello Staff Leasing le Parti Sociali nazionali hanno infatti ignorato, o più probabilmente sacrificato sull'altare di altre convenienze, la possibilità di individuare nuove ed ulteriori ipotesi di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Al contrario, alcuni CCNL (Credito, Autotrasporto Merci e Logistica, Porti) hanno addirittura escluso tale tipo di contratto nei settori di riferimento.

<sup>6</sup> Il comma 7-bis dell'art. 23 del D. Lgs. n. 276/2003 era stato introdotto dal D. Lgs. n. 24/2012 (art. 7, comma 1, lett. b)), mutuando l'art. 6, comma 1, della Direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, di cui il D. Lgs. n. 24/2012 è attuazione nel nostro Ordinamento.

<sup>7</sup> La norma fa salvo il riferimento all'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 il quale disciplina l'utilizzo di contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, ricomprensivi espressamente la somministrazione di lavoro.

276/2003, viene meno anche l'unica eccezione prevista a tale divieto, per "l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia".

### 3. Somministrazione di lavoro a tempo determinato: limite e deroghe (art. 31)

D. Legislativo n. 276/2003 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
<p><b>Art. 20 Condizioni di licetità</b></p> <p>4. La individuazione, anche in misura non uniforme, dei limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n.368.</p> <p style="text-align: center;">(omissis)</p> <p>5 bis. Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991.</p> <p>5 ter. Le disposizioni di cui al comma 4 non operano qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;</li> <li>b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi. Resta comunque fermo quanto previsto dei commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;</li> <li>c) di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molte svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008. Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, si provvede all'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) del n. 18) dell'articolo 2 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008.</li> </ul>	<p><b>Art. 31 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato)</b></p> <p>2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molte 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.</p>

Grazie alla netta separazione tra le definizioni di contratto commerciale e contratto di lavoro operata dal Decreto, appare oggi non più dubitabile come **non esistano nel nostro Ordinamento limiti di legge alla somministrazione di lavoro a tempo determinato**: la

disposizione in esame infatti **demandava unicamente alla contrattazione collettiva l'eventuale individuazione di limiti quantitativi**, specificandone poi le eccezioni.

Di conseguenza **si esclude una volta per tutte l'applicabilità al contratto commerciale di somministrazione a termine dei vincoli legali specificatamente previsti per il contratto di lavoro a tempo determinato** quali ad esempio la soglia del 20%, il limite di durata massima, la disciplina delle proroghe, il periodo cd. di "stop & go", ecc<sup>8</sup>.

Sono i **contratti collettivi di tutti i livelli applicati dall'utilizzatore** a stabilire (e quindi anche a *non* stabilire o derogare) i limiti alla somministrazione a termine: riguardo alla corretta definizione di *contratto collettivo* valgono qui infatti le considerazioni già espresse nel paragrafo che precede relativamente alla nozione generale di cui all'art. 51 del Decreto.

Individuato il solo limite generale il Legislatore ne specifica immediatamente **le eccezioni**. Per chiarezza espositiva, ricapitoliamo nella tabella che segue i casi in cui, per legge, è possibile la somministrazione di lavoro a tempo determinato prescindendo dai limiti percentuali eventualmente individuati dai CCNL.

Casi di esclusione dei limiti % alla STD <sup>9</sup>	Note
Lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991	Lavoratori in mobilità
Soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola	Tale eccezione non opera in caso di assunzione diretta del lavoratore da parte dell'azienda con contratto a termine.
Soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di ammortizzatori sociali	Rispetto alla precedente disciplina esclusi i percettori di ammortizzatori in deroga <sup>10</sup> . Tale eccezione non opera in caso di assunzione diretta del lavoratore da parte dell'azienda con contratto a termine.
Lavoratori svantaggiati: soggetti che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi	Reg. Ue n. 651/2014, Art. 2, numero 4), lett. a). Tale eccezione non opera in caso di assunzione diretta del lavoratore da parte dell'azienda con contratto a termine.
Lavoratori svantaggiati: soggetti di età compresa tra i 15 e i 24 anni	Reg. Ue n. 651/2014, Art. 2, numero 4), lett. b). Tale eccezione non opera in caso di assunzione diretta del lavoratore da parte dell'azienda con contratto a termine.
Lavoratori svantaggiati: soggetti che non possiedono	Reg. Ue n. 651/2014, Art. 2, numero 4), lett. c).

<sup>8</sup> La non applicabilità di tali limiti al contratto *di lavoro* a termine a scopo di somministrazione, già pacifica vigente il D. Lgs. n. 276/2003, è stata ora confermata dall'art. 34, comma 2, del Decreto (v. *infra*).

<sup>9</sup> Per una approfondita analisi di tali platee si vedano anche le Circolari Assolavoro Servizi n. 03/2012, 04/2012, 01/2013, 02/2013, 03/2013, 02/2015.

<sup>10</sup> Sul tema tuttavia occorre tener presente che l'attuale dicitura consentirebbe comunque di ricomprendervi anche i percettori di ammortizzatori sociali in deroga, in quanto non esclusi espressamente. Al contempo, è evidente che il Legislatore, in tale contesto, ha tenuto conto della prossima progressiva eliminazione di tali strumenti di politica passiva.

un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o che hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;	Tale eccezione non opera in caso di assunzione diretta del lavoratore da parte dell'azienda con contratto a termine.
Lavoratori svantaggiati: soggetti che hanno superato i 50 anni di età;	Reg. Ue n. 651/2014, Art. 2, numero 4), lett. d).
Lavoratori svantaggiati: adulti che vivono soli con una o più persone a carico;	Reg. Ue n. 651/2014, Art. 2, numero 4), lett. e). Tale eccezione non opera in caso di assunzione diretta del lavoratore da parte dell'azienda con contratto a termine.
Lavoratori svantaggiati: soggetti occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;	Reg. Ue n. 651/2014, Art. 2, numero 4), lett. f). Tale eccezione non opera in caso di assunzione diretta del lavoratore da parte dell'azienda con contratto a termine.
Lavoratori svantaggiati: soggetti appartenenti a una minoranza etnica di uno Stato membro che hanno la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;	Reg. Ue n. 651/2014, Art. 2, numero 4), lett. g). Tale eccezione non opera in caso di assunzione diretta del lavoratore da parte dell'azienda con contratto a termine.
Lavoratori molto svantaggiati: lavoratori privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;	Reg. Ue n. 651/2014, Art. 2, numero 99), lett. a). Tale eccezione non opera in caso di assunzione diretta del lavoratore da parte dell'azienda con contratto a termine.
Lavoratori molto Svantaggiati: lavoratori già "svantaggiati" e privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito;	Reg. Ue n. 651/2014, Art. 2, numero 99), lett. b). Tale eccezione non opera in caso di assunzione diretta del lavoratore da parte dell'azienda con contratto a termine.

Riguardo alla definizione delle platee di lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, il Decreto specifica *"come individuati con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali"*: sul punto il Legislatore ha voluto riproporre, semplificandola, la formulazione del D. Lgs. n. 276/2003, analogamente a quanto previsto, ad esempio, in materia di determinazione dell'importo minimo della indennità di disponibilità per i lavoratori a tempo indeterminato (v. infra art. 34, comma 1). Sul tema si ricorda comunque che il Reg. Ue n. 651/2014 ripropone in massima parte le platee di svantaggio già previste dal Reg. CE n. 800/2008<sup>11</sup> ed individuate dal Ministero del Lavoro con una serie di provvedimenti amministrativi<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Si veda sul tema Circolare Assolavoro Sevizi n. 02/2015

<sup>12</sup> In particolare: DM 20.03.2013, Risposta ad Interpello n. 38/2012. Quanto alla nuova platea dei giovani di "età compresa tra i 15 e i 24 anni", a valle di una interlocuzione informale con il Ministero del Lavoro circa la piena operatività della nuova categoria di svantaggio, va considerato che, in applicazione della normativa comunitaria ed in risposta ad Interpello presentato da Assolavoro n. 38/2012, il Ministero del Lavoro definisce

**Tali eccezioni ai limiti percentuali sono quindi pienamente operative**, in attesa di una (eventuale) nuova loro ridefinizione da parte del Ministero del Lavoro: l'art. 55, comma 3, del Decreto chiarisce infatti in via generale che "*sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti*".

Si segnala che nell'ambito della nuova formulazione dell'articolo viene meno il rinvio alle casistiche legali, previste per il contratto di lavoro a tempo determinato dall'art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001 (ora art. 23, comma 2, Decreto), che escludeva l'operare dei limiti percentuali anche per la somministrazione a termine nella fase di avvio di nuove attività in azienda, per lo svolgimento di attività stagionali, per sostituzione di lavoratori assenti, ecc.<sup>13</sup>.

Tale omissione, che si ritiene sia frutto di un eccesso di semplificazione da parte del Legislatore e non di una ponderata valutazione di merito, non consente ora l'applicazione alla somministrazione a termine delle eccezioni ai limiti percentuali previste per il contratto a tempo determinato.

Nelle more di un intervento normativo correttivo di cui l'Associazione si farà carico, si evidenzia che tali deroghe possono essere "recuperate" mediante la contrattazione collettiva, anche di prossimità, visto che il Legislatore stabilisce in via generale che sono comunque i contratti collettivi a individuare i limiti alla somministrazione a termine (potendo quindi, si ritiene, determinarne anche le eccezioni).

#### 4. Somministrazione di lavoro: divieti (art. 32)

D. Legislativo n. 276/2003 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
<b>Art. 20</b> (Condizioni di liceità) <del>5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:</del> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</del></li> <li><del>b) salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi</del></li> </ul>	<b>Art. 32 (Divieti)</b> 1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</li> <li>b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle             </li> </ul>

"adulti" coloro che hanno superato i 25 anni di età; vanno quindi considerati "giovani", i soggetti che abbiano compiuto i 15 anni di età e non ancora i 25 (24 anni e 364 giorni).

<sup>13</sup>Art. 23, comma 2 Decreto: " 2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi: a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici; b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite; c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2; d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; e) per sostituzione di lavoratori assenti; f) con lavoratori di età superiore a 50 anni. ".

~~ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;~~

~~c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.~~

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;

c) presso unità produttive nelle quali sono 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;

d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La disposizione in esame riproduce sostanzialmente i divieti previsti per il contratto a tempo determinato dall'art. 20 del Decreto e per il contratto di lavoro intermittente dall'art. 14 del Decreto.

Rispetto alla precedente formulazione del D. Lgs. n. 276/2003, viene meno la possibilità riconosciuta alle Parti Sociali di derogare al divieto di somministrazione con accordo aziendale nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c) dell'articolo in esame.

Diversamente da quanto previsto per il contratto a termine dall'art. 20 del Decreto, viene inoltre meno la deroga al divieto di cui alla lettera b) nel caso di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

## 5. Forma del contratto di somministrazione (art. 33)

D. Legislativo n. 276/2003 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
<p><b>Art. 21 (Forma del contratto di somministrazione)</b></p> <p>1. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:</p> <p>a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;</p> <p>b) il numero dei lavoratori da somministrare;</p> <p>c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al comma 3 dell'articolo 20;</p> <p>d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;</p> <p>e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;</p> <p>f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e</p>	<p><b>Art. 33 (Forma del contratto di somministrazione)</b></p> <p>1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:</p> <p>a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;</p> <p>b) il numero dei lavoratori da somministrare;</p> <p>c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;</p> <p>d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;</p> <p>e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;</p> <p>f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.</p>

<p><del>il loro inquadramento;</del></p> <p><del>g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;</del></p> <p><del>h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;</del></p> <p><del>i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;</del></p> <p><del>j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;</del></p> <p><del>k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.</del></p> <p><del>2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.</del></p> <p><del>3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.</del></p>	<p>2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.</p> <p>3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.</p>
--	--

L'art. 33 del Decreto, in materia di contenuto obbligatorio del contratto di somministrazione di lavoro, ripropone la formulazione del D. Lgs. n. 276/2003 eliminando talune disposizioni. In particolare:

- 1) conformemente al nuovo regime di acausalità del contratto di **staff leasing**, si **elimina la previsione relativa alla indicazione delle relative causali di ricorso**;
- 2) **viene meno**, nel contenuto obbligatorio del contratto, l'indicazione dell'onere di assunzione da parte del **somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico**, nonché del versamento dei contributi previdenziali: tale abrogazione non incide sul contenuto sostanziale dell'obbligo, che permane in capo alla Agenzia per il Lavoro, ma solo sulla sua formalizzazione nel contratto commerciale;
- 3) **si elimina l'indicazione dell'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore** del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore; valgono le

medesime considerazioni espresse al punto che precede, sottolineando come comunque un medesimo obbligo viene ora ripreso nel Decreto all'art. 35, comma 2 (v. *infra*);

- 4) infine viene altresì eliminato l'onere, incombente sulle parti, di recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi nella definizione degli elementi obbligatori del contratto.

Anche in tale materia si segnala come il testo del Decreto sia stato modificato rispetto alla sua originaria formulazione in accoglimento di una specifica richiesta dell'Associazione ripristinando, al secondo comma, **l'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi** applicabili ai lavoratori comparabili (rectius "il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare").

Tale disposizione vale a dare concreta attuazione al principio di "parità di trattamento" dei lavoratori somministrati, in quanto il trattamento economico/normativo applicato in azienda ben potrebbe, ad esempio, essere integrato da specifici accordi sindacali aziendali non noti alla Agenzia se non comunicati dall'azienda utilizzatrice.

## 6. Disciplina dei rapporti di lavoro (art. 34)

### a) Assunzione a tempo indeterminato

D. Legislativo n. 276/2003 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
<p>Art. 22 (Disciplina dei rapporti di lavoro)</p> <p>1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.</p> <p>3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo e' stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità e' stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non e' inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura e' proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo</p>	<p>Art. 34 (Disciplina dei rapporti di lavoro)</p> <p>1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina generale prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.</p>

La disposizione in esame riprende sostanzialmente il contenuto dell'omologa previsione del D. Lgs. n. 276/2003, pur evidenziandosi qualche distinzione.

In primo luogo, rispondendo ad una esigenza di corretta qualificazione dei rapporti giuridici in essere nella somministrazione di lavoro, e soprattutto ancora una volta alla necessità di tenere nettamente distinti il contratto commerciale dal contratto di lavoro, il Legislatore corregge il dettato del D. Lgs. n. 276/2003 riferendosi puntualmente alla "assunzione a tempo indeterminato" del lavoratore e non alla "somministrazione a tempo indeterminato".

Si segnala inoltre l'eliminazione della norma relativa alla riducibilità proporzionale della indennità di disponibilità in caso di assegnazione del lavoratore a tempo indeterminato in attesa di missione "a tempo parziale anche presso il somministratore". Ferma restando l'analogia previsione del CCNL delle Agenzie di somministrazione del 27.02.2014<sup>14</sup>, si ritiene che tale modifica sia frutto di una mera esigenza di semplificazione del testo normativo, considerando anche che, come vedremo di seguito, è stata parimenti eliminata la disposizione che prevede *esplicitamente* l'applicabilità della disciplina del part-time al rapporto di lavoro in somministrazione, senza che, tuttavia, se ne possa dubitare l'operatività fermo restando il dettato dell'art. 4, comma 1, del Decreto<sup>15</sup>.

## b) Assunzione a tempo determinato

D. Legislativo n. 276/2003 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
<p><b>Art. 22 (Disciplina dei rapporti di lavoro)</b></p> <p><b>2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.</b></p>	<p><b>Art. 34 (Disciplina dei rapporti di lavoro)</b></p> <p><b>2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.</b></p>

**La fonte normativa primaria del contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione resta la disciplina generale del contratto a termine** (ieri D. Lgs. n. 368/2001, oggi Capo III del Decreto), "*ove compatibile*" e ferme restando le eccezioni già previste dal D. Lgs. n. 276/2003 ed esplicitate nella disposizione in esame.

<sup>14</sup> Art. 32, comma 2: "L'indennità è divisibile in quote orarie ed è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa, anche presso l'ApL, di durata inferiore al mese."

<sup>15</sup> Art. 4, comma 1: "Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale."

Analogamente a quanto specificato nel paragrafo che precede, il Legislatore sostituisce qui, rispetto all'omologa disposizione del D. Lgs. n. 276/2003, il riferimento al contratto commerciale ("In caso di somministrazione a tempo determinato") con l'indicazione relativa al contratto di lavoro ("In caso di assunzione a tempo determinato").

Al contratto a termine stipulato tra agenzia e lavoratore somministrato si applicano quindi le norme generali del contratto di lavoro a tempo determinato, ove compatibili, **AD ECCEZIONE** delle seguenti disposizioni del Decreto:

**1. Art. 19, commi 1, 2 e 3 (Apposizione del termine e durata massima)<sup>16</sup>:** tale articolo detta in primo luogo il limite di durata massimo al singolo contratto a termine ed il limite alla successione dei contratti, entrambi pari a 36 mesi. Sul tema si evidenzia che:

- a) il limite dei 36 mesi **al singolo contratto** a termine tra agenzia e lavoratore somministrato, anche se escluso dal Decreto, è comunque previsto dal CCNL delle agenzie di somministrazione<sup>17</sup>;
- b) **non opera in ogni caso il limite dei 36 mesi alla successione di più contratti di lavoro a termine tra i medesimi soggetti**, come già previsto dal D. Lgs. n. 276/2003;
- c) non trovando applicazione quindi il limite di 36 mesi alla successione dei contratti, in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione non opera la disposizione che consente la stipula di un **ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi** presso la direzione territoriale del lavoro;

**2. Art. 21 (Proroghe e rinnovi)<sup>18</sup>: la disciplina in materia di proroghe del contratto a termine resta in capo in via esclusiva alla contrattazione collettiva di settore ("Il**

---

<sup>16</sup> Art. 19: "1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi. 2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. 3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione."

<sup>17</sup> Art. 47, comma 1, CCNL 27.02.2014: "(...) Il singolo contratto, comprensivo delle eventuali proroghe, non può avere una durata superiore a 36 mesi".

<sup>18</sup> Art. 21: "1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero

*termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore"). Ciò significa che al contratto a termine a scopo di somministrazione **continuano a non applicarsi** le disposizioni di legge previste per il contratto a tempo determinato e relative:*

- al **limite delle cinque proroghe nei 36 mesi**, "a prescindere dal numero dei contratti";
- alla disciplina del cd. periodo di "**stop & go**".

**3. Art. 23 (Numero complessivo di contratti a tempo determinato)<sup>19</sup>:** la disposizione in esame impone **il limite legale del 20%** ai contratti a termine introdotto dal cd. Decreto

---

*delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga. 2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525. 3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite".*

<sup>19</sup> Art. 23: "1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unica superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. 2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi: a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e compatti merceologici; b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite; c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2; d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; e) per sostituzione di lavoratori assenti; f) con lavoratori di età superiore a 50 anni. 3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono. 4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari: a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o

Poletti (D.L. n. 34/2014), prevedendo anche la relativa disciplina sanzionatoria. L'esclusione esplicita di tale limite nei confronti dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati della Agenzia con i lavoratori somministrati vale a fugare definitivamente qualche (isolato) dubbio di carattere interpretativo sorto in dottrina all'indomani della entrata in vigore del D. L. n. 34/2014.

- 4. Art. 24 (Diritti di precedenza)<sup>20</sup>:** il diritto di precedenza sancito dall'articolo in esame **non opera nel caso di assunzioni a termine a scopo di somministrazione**. Resta confermata quindi la normativa già in essere. Sul punto si evidenzia che il testo originale del Decreto prevedeva invece l'operare del diritto di precedenza anche nell'ambito della somministrazione di lavoro: tuttavia è prevalsa in sede di stesura definitiva del provvedimento l'incompatibilità di tale previsione con le peculiarità proprie dell'istituto della somministrazione di lavoro<sup>21</sup>.

\*\*\*

La lettera della dell'art. 34, secondo comma postula **l'applicabilità al contratto di lavoro a termine a scopo di somministrazione**:

---

*frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non e' superiore a uno; b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale e' superiore a uno".*

<sup>20</sup> Art. 24: "1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. 2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici e' altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine. 3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. 4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto".

<sup>21</sup> "Come noto l'Agenzia assume i lavoratori per il loro inserimento lavorativo nel contesto aziendale dell'utilizzatore: da ciò ne deriva che l'assunzione a scopo di somministrazione risponde ad una esigenza lavorativa che è propria non del datore di lavoro titolare del contratto a termine (Agenzia) bensì dell'azienda utilizzatrice che beneficia della prestazione. Conseguentemente appare in contrasto con la natura stessa dell'istituto della somministrazione vincolare le assunzioni a tempo indeterminato da parte delle Agenzie sulla base di un di un diritto di precedenza nato da un contratto a termine stipulato per rispondere ad esigenze lavorative temporanee di un diverso datore di lavoro. Sul punto si richiede pertanto di mantenere la vigente esclusione" (Audizione Assolavoro Comm. XI Camera dei Deputati, 21.04.2015).

- **dell'art. 22 del Decreto (Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine)**<sup>22</sup>: confermata la precedente normativa. L'operatività di tale disposizione in caso di rapporto a termine a scopo di somministrazione consente di prevedere una sanzione di carattere economico a beneficio del lavoratore in caso di continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine originariamente fissato o prorogato. Tale disciplina esclude l'applicabilità nella fattispecie in esame del generale regime sanzionatorio previsto in caso di somministrazione nulla e irregolare (v. *infra*);
- **del comma 4 dell'art. 19 del Decreto:** la norma prevede che "*con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione*"<sup>23</sup>;
- **del comma 5 dell'art. 19 del Decreto:** la norma quale sancisce che "*Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa secondo le modalità definite dai contratti collettivi*"<sup>24</sup>. Poiché identico obbligo, come visto, è già imputato in capo all'utilizzatore dall'art. 31, comma 3 del Decreto, si ritiene prevalga tale ultima disposizione in quanto norma specifica in materia di somministrazione di lavoro.

### c) Altre disposizioni in materia lavoristica

D. Legislativo n. 276/2003 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
Art. 22 (Disciplina dei rapporti di lavoro) 3 bis. Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, ai sensi del presente articolo, possono	<b>Art. 34 (Disciplina dei rapporti di lavoro)</b> 3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione

<sup>22</sup> Art. 22: "1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro e' tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. 2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. ".

<sup>23</sup> Tale disposizione era già contenuta nell'art. 1, D. Lgs. n. 368/2001: "2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. 3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. 4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni".

<sup>24</sup> Analogo obbligo era previsto dall' art. 9 D. Lgs. n. 368/2001: "1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori. 2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende".

<p><del>essere effettuate anche con rapporto di lavoro a tempo parziale. In tale caso, trova applicazione il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni, in quanto compatibile con le disposizioni del presente decreto.</del></p> <p><del>4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.</del></p> <p><del>5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.</del></p>	<p>di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.</p> <p>4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.</p>
---	--

Riguardo le rimanenti disposizioni dell'articolo in esame, in estrema sintesi:

- a) **part-time:** viene eliminata la norma, introdotta dal D. Lgs. n. 24/2012, relativa alla applicabilità al rapporto di lavoro in somministrazione della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale: tale abrogazione non produce effetti sulla disciplina, in quanto in caso di somministrazione di lavoro si applicano comunque sempre le disposizioni generali in materia lavoristica, ferme restando le specificità individuate dalla disciplina di riferimento, e quindi anche la normativa relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale, ora disciplinata dal Capo II del Decreto<sup>25</sup>;
- b) **incomputabilità dei lavoratori somministrati nell'organico dell'azienda utilizzatrice:** confermata sostanzialmente la precedente disposizione;
- c) **somministrazione di lavoratori disabili:** il Decreto introduce una **novità assoluta**: la norma disciplina la fattispecie della somministrazione di lavoro, a termine o a tempo indeterminato, di lavoratori disabili prevedendo che qualora l'impiego in azienda sia superiore a dodici mesi il lavoratore somministrato disabile viene computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della copertura della quota d'obbligo di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68<sup>26</sup>. **Si consente quindi per la prima volta**

<sup>25</sup> Art. 4, comma 1: "Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale".

<sup>26</sup> Art. 3 L. n. 68/1999: "1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti. 2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni. 3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà

**alle aziende di assolvere alla cd. "quota di riserva" ex L. n. 68/1999 ricorrendo alla somministrazione di lavoro e non ad una assunzione diretta.**

- d) **inapplicabilità della disciplina in materia di licenziamento collettivo:** si conferma l'inapplicabilità, *"nel caso di cessazione di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato"*, della disciplina in materia di licenziamento collettivo di cui alla L. n. 223/1991 e la vigenza della normativa generale in materia di licenziamento individuale di cui alla legge n. 604/1966.

La disposizione riprende la lettera dell'art. 22, comma 4, del D. Lgs. n. 276/2003: il riferimento alla "somministrazione di lavoro a tempo indeterminato", certamente perfettibile, va qui inteso in relazione al contratto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione e non al contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing), poiché la disciplina della legge n. 604/1966 certamente si riferisce al rapporto di lavoro e non al contratto commerciale.

## **7. Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà (art. 35)**

D. Legislativo n. 276/2003 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
<p><b>Art. 23</b> (Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)</p> <p>1. Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, e ferma restando l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge</p>	<p><b>Art. 35 (Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)</b></p> <p>1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.</p> <p>2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.</p>

*sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione. 4. Per i servizi di polizia, della protezione civile, il collocamento dei disabili e' previsto nei soli servizi amministrativi. 5. Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge. 6. Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati. 7. Nella quota di riserva sono computati i lavoratori che vengono assunti ai sensi della legge 21 luglio 1961, n. 686, e successive modificazioni, nonché della legge 29 marzo 1985, n. 113, e della legge 11 gennaio 1994, n. 29".*

<p><u>24 giugno 1997, n. 196.</u></p> <p><u>2. Comma abrogato dalla l. 28 giugno 2012, n. 92.</u></p> <p><u>3. L'utilizzatore e' obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.</u></p> <p><u>4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.</u></p> <p><u>5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui e' adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed e' responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.</u></p> <p><u>6. Nel caso in cui adibisse il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.</u></p> <p><u>7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che e' riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.</u></p>	<p>3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.</p> <p>4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui e' tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti..</p> <p>5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.</p> <p>6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.</p> <p>7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.</p> <p>8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.</p> <p><b>Art. 55 (Abrogazioni e norme transitorie)</b></p> <p>1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge: Omissis</p> <p>e) l'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;</p>
--	--

~~7 bis. I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera.~~

~~8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione.~~

~~9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.~~

~~9-bis. Resta salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un compenso ragionevole per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore.~~

**Art. 26.(Responsabilità civile)**

~~1. Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni~~

L'articolo in esame ripropone, con qualche variazione, il contenuto delle omologhe disposizioni del D. Lgs. n. 276/2003. Di seguito le principali innovazioni:

- 1) nella declinazione del **principio di parità di trattamento** viene eliminato il rinvio alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ed alle clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196;
- 2) in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**:
  - resta **immutata la possibilità di delega all'azienda utilizzatrice**, nell'ambito del contratto di somministrazione, dei relativi oneri che la norma (da sempre) pone a carico dell'agenzia: tale disposizione, pur non rappresentando una novità, va comunque posta in evidenza in quanto il testo originario del Decreto aveva eliminato la facoltà di delega all'utilizzatore<sup>27</sup>;

<sup>27</sup> Lo schema di Decreto aveva infatti escluso la possibilità, già prevista dall'art. 23, comma 5, D. Lgs. n. 276/2003 e dal contratto collettivo di settore, di delegare da parte dell'Agenzia all'azienda utilizzatrice l'onere di informazione generale in materia di sicurezza, la gestione della formazione e dell'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro dei lavoratori somministrati. *"Tale prassi è stata proficuamente utilizzata negli ultimi quindici anni ed ha consentito un proficuo assetto degli obblighi preventzionali gravanti su ciascun soggetto nell'ambito del rapporto triangolare (Agenzia, Azienda utilizzatrice, Lavoratore) che connota la*

- il testo della disposizione elimina, nel caso in cui venga esercitata tale facoltà di delega all'utilizzatore nell'ambito del contratto commerciale di somministrazione, **la relativa indicazione di tale esercizio nell'ambito del contratto di lavoro**, già prevista dal D. Lgs. n. 276/2003. Sul punto si ritiene di maggior tutela per l'Agenzia assolvere comunque tale adempimento per dare piena attuazione alla disciplina generale in materia di salute e sicurezza in ordine alla esatta conoscibilità da parte del lavoratore del soggetto che è tenuto alla relativa attività informativa e formativa<sup>28</sup>.
- viene eliminata la disposizione, obsoleta, relativa all'onere di comunicazione in capo all'utilizzatore in caso di mansioni che comportino una **sorveglianza medica speciale**<sup>29</sup>;
- per ragioni di semplificazione e di riordino sistematico della disciplina, l'art. 55, comma 1, lett. e) del Decreto **abroga l'art. 3, comma 5, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**<sup>30</sup> in quanto sostituito dalla dicitura dell'art. 35, comma 4 del Decreto "L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti"<sup>31</sup>.

3) resta sostanzialmente invariata la disciplina relativa all'onere di comunicazione in capo all'utilizzatore riguardo il **mutamento di mansioni** del lavoratore somministrato, ferma

---

*somministrazione di lavoro. Eliminando la possibilità di delega si rischia quindi di generare una pericolosa confusione con possibile affievolimento delle tutele dei lavoratori in somministrazione visto che solo l'utilizzatore possiede il pieno know how sulle azioni da adottare in azienda anche e soprattutto in relazione al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). In secondo luogo si introduce un elemento potenzialmente distorsivo del principio di parità di trattamento dei lavoratori diretti rispetto ai lavoratori in somministrazione considerando che le azioni preventionali e di tutela in materia di salute e sicurezza potrebbero prospettarsi in termini diversi per le categorie dei lavoratori diretti e somministrati operanti nella medesima azienda"* (Audizione Assolavoro Comm. XI Camera dei Deputati, 21.04.2015).

<sup>28</sup> Sul tema rileva anche l'art. 22, comma 4, del CCNL 27.02.2014 delle Agenzie di somministrazione laddove specifica che "Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi, di cui all'art. 23 comma 5 del D. Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro o la lettera di incarico ne contengono la relativa indicazione".

<sup>29</sup> Il concetto di lavorazioni che richiedono una sorveglianza medica speciale era previsto dall'art. 1, comma 4, lett. f) della L. n. 196/1997, relativo alle ipotesi in cui la somministrazione di lavoro (*rectius* la fornitura di lavoro temporaneo) era espressamente vietata. In applicazione di tale disposizione il D.M. 31.05.1999 individuava tali lavorazioni particolarmente pericolose e quelle richiedenti tale sorveglianza medica speciale. Con l'abrogazione del divieto ad opera del D. Lgs. n. 276/2003, viene meno nel nostro Ordinamento anche la fattispecie della sorveglianza medica speciale, che infatti non viene richiamata nel D. Lgs. n. 81/2008.

<sup>30</sup> Art. 3, comma 5: "Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, fermo restando quanto specificamente previsto dal comma 5 dell'articolo 23 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente decreto sono a carico dell'utilizzatore".

<sup>31</sup> Rispetto all'omologa disposizione del D. Lgs. n. 276/2003, viene eliminato l'inciso alla responsabilità in capo all'utilizzatore per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi. Tale omissione appare anch'essa frutto di una esigenza di semplificazione, in quanto l'assunzione dell'obbligo da parte dell'azienda utilizzatrice, sancita dalla disposizione che precede, comporta comunque una conseguente responsabilità nel caso di una sua violazione.

restando la possibilità dell'assegnazione anche a mansioni inferiori secondo quanto previsto in via generale dal Decreto (art. 3, Disciplina delle mansioni);

- 4) viene infine eliminata la norma, introdotta dal D. Lgs. n. 24/2012 nell'articolo del D. Lgs. n. 276/2003, che faceva salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un **compenso ragionevole per i servizi resi** per il caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assumesse il lavoratore.

## 8. Diritti sindacali e garanzie collettive (art. 36)

D. Legislativo n. 276/2003 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
<p><b>Art. 24</b> (Diritti sindacali e garanzie collettive)</p> <p>1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società e imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.</p> <p>2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.</p> <p>2. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.</p> <p>4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:</p> <p>a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;</p> <p>b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.</p>	<p><b>Art. 36</b> (Diritti sindacali e garanzie collettive)</p> <p>1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.</p> <p>2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.</p> <p>3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica 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 interessati.</p>

L'articolo 36 del Decreto, relativo ai diritti sindacali e alle garanzie collettive dei lavoratori in somministrazione, riprende il dettato del D. Lgs. n. 276/2003, pur apportando qualche modifica. In particolare:

- 1) viene eliminata la disposizione che prevedeva uno **specifico diritto di riunione** a vantaggio dei lavoratori somministrati da una stessa agenzia che operano presso diversi utilizzatori;
  
- 2) vengono notevolmente **semplificati gli oneri di comunicazione in capo all'azienda utilizzatrice**, e a vantaggio delle organizzazioni sindacali, circa l'impiego di lavoratori somministrati in azienda: da un lato infatti **si abroga l'onere di comunicazione preventiva**, rispetto alla stipula del contratto di somministrazione, del numero e dei i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro; dall'altro **permane l'obbligo di informativa annuale** ma, correttamente, viene limitato al numero ed alla durata dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi ed al numero ed alla qualifica dei lavoratori interessati, **eliminandosi quindi l'(obsoleta) indicazione dei motivi di ricorso**.

## 9. Norme previdenziali (art. 37)

D. Legislativo n. 276/2003 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
Art. 25 (Norme previdenziali)	Art. 37 (Norme previdenziali)
<p><del>1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.</del></p> <p><del>2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.</del></p> <p><del>3. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasse medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.</del></p> <p><del>4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.</del></p>	<p>1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.</p> <p>2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.</p> <p>3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.</p> <p>4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.</p>

La disposizione in esame non presenta modifiche sostanziali rispetto all'omologa previsione del D. Lgs. n. 276/2003.

## 10. Il regime sanzionatorio della somministrazione di lavoro

Il regime sanzionatorio della somministrazione di lavoro presenta, nella sua struttura, poche novità rispetto alla previgente disciplina. Ciò appare evidentemente non in linea con l'evoluzione normativa degli ultimi mesi in materia sia di contratto a termine che di contratto a tempo indeterminato "a tutele crescenti", laddove la logica della conversione del rapporto a tempo indeterminato e della reintegra è stata sostituita da un regime fondato sulla regola generale della sanzione di tipo economico, riservando la conseguenza della conversione del rapporto/reintegra alle fattispecie più gravi.

Di seguito una prima disamina della disciplina che, per completezza di analisi, va considerata nel suo complesso.

D. Legislativo n. 276/2003 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
Art. 27 (Somministrazione irregolare)	Art. 38 (Somministrazione irregolare)
<p><u>1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.</u></p> <p><u>2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.</u></p> <p><u>3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale e' limitato esclusivamente, in conformita ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non puo essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.</u></p>	<p>1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.</p> <p>2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.</p> <p>3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne 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 quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.</p> <p>4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.</p>

<p><b>Art. 28.</b> (Somministrazione fraudolenta)</p> <p><del>1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro e' posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.</del></p>	<p><b>Art. 39 (Decadenza e tutele)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.</li> <li>Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna 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, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo 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 lavoro.</li> </ol>
<p><b>Art. 18.</b> (Sanzioni penali)</p> <p><del>3. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui all'articolo 20 commi 3, 4 e 5 e articolo 21, commi 1 e 2, nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui al comma 3 del medesimo articolo 21, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.</del></p> <p><del>3 bis. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 1, e, per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 23, comma 4, secondo periodo, e comma 7 bis, nonché di cui all'articolo 24, comma 4, lettere a) e b), è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 3.</del></p>	<p><b>Art. 40 (Sanzioni)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.</li> <li>La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.</li> </ol> <p><b>Art. 55 (Abrogazioni e norme transitorie)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge: Omissis</li> <li>gli articoli 18, commi 3 e 3-bis, e da 20 a 28 del decreto legislativo n. 276 del 2003;</li> </ol>

## 1) Somministrazione nulla (art. 38, comma 1)

- **Fattispecie:** il contratto di somministrazione è nullo in mancanza di forma scritta.
- **Regime sanzionatorio:** i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. Sul punto non si riscontrano difficoltà interpretative.

## 2) Somministrazione irregolare (art. 38, comma 2, e art. 39)

- **Fattispecie:** il contratto di somministrazione è irregolare in caso di:
  - a) **violazione** delle disposizioni in materia di **staff leasing**, quindi sia del limite percentuale di utilizzo pari al 20%, sia dell'obbligo di assunzione del lavoratore con contratto a tempo indeterminato, (art. 31, comma 1);
  - b) **violazione** dei limiti percentuali eventualmente stabiliti dai CCNL in caso di **somministrazione a tempo determinato**, nonché delle relative eccezioni (art. 31, comma 2);
  - c) **violazione dei divieti** posti alla somministrazione (art. 32);
  - d) **violazione** delle disposizioni in materia di **forma del contratto di somministrazione** relative agli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore, al numero dei lavoratori da somministrare, all'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate, alla data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro (art. 33, comma 1, lettere a), b) c), d)).
- **Regime sanzionatorio:**
  - a) ferme restando le sanzioni amministrative individuate dall'art. 40 (v. par. successivo), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, **la costituzione di un rapporto di lavoro** alle dipendenze di quest'ultimo, con **effetto dall'inizio della somministrazione**. Tale disposizione non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni;
  - b) tutti i **pagamenti effettuati dal somministratore**, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, **valgono a liberare il soggetto che ne 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 quale la somministrazione ha avuto luogo, **si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione**;
  - c) se il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore trovano applicazione le disposizioni generali in materia di licenziamento individuale (articolo 6 della legge n. 604 del 1966) e **il termine (pari a 60 giorni) per impugnare il contratto a pena di decadenza decorre dalla data**

**in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore;**

- d) se il giudice accoglie la domanda del lavoratore di costituzione del rapporto di lavoro condanna 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. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo 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 lavoro. Tale disposizione rappresenta una novità certamente positiva: facendo proprio un consolidato orientamento della Suprema Corte<sup>32</sup>, e risolvendo una volta per tutte le controversie dottrinali e giurisprudenziali in materia, il Decreto include espressamente nell'ambito del regime sanzionatorio della somministrazione di lavoro irregolare un preciso limite **al risarcimento del danno in caso di costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.**

### **3) Sanzioni amministrative (art. 40)**

**La sanzione amministrativa pecuniaria, da euro 250 a euro 1.250** è prevista dal Decreto in caso di:

- **violazione delle disposizioni in materia di forma del contratto di somministrazione** (art. 33, comma 1);
- **per il solo utilizzatore, violazione** delle disposizioni in materia di **staff leasing** e di somministrazione a tempo determinato (art. 31);
- **per il solo utilizzatore**, violazione delle disposizioni in materia di **divieti posti alla somministrazione** (art. 32);
- **da parte dell'Agenzia, violazione dell'obbligo di comunicare per iscritto al lavoratore gli elementi del contratto di somministrazione**, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione (art. 33, comma 3);
- **violazione del principio di parità di trattamento** (art. 35, comma 1);
- **per il solo utilizzatore, violazione delle disposizioni in materia di servizi sociali e assistenziali**, a beneficio dei lavoratori somministrati (art. 35, comma 3);
- **per il solo utilizzatore, violazione dell'obbligo di comunicare annualmente alle OO. SS.** il numero dei contratti di somministrazione, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati (art. 36, comma 3).

---

<sup>32</sup> Sulla applicabilità dell'art. 32 della L. n. 183/2010 alla somministrazione di lavoro si vedano Cassazione Sentenza n. 13404 del 29.05.2013; Sentenza n. 17540 del 01/08/2014; Sentenza n. 18046 del 20/08/2014; Sentenza n. 18861 dell' 08.09.2014; Sentenza n. 21001 del 06.10.2014, ecc.

Si evidenzia inoltre come il Legislatore abbia eliminato la fattispecie della **somministrazione fraudolenta** (art. 28 D. Lgs. n. 276/2003), in quanto "dai contenuti prescrittivi incerti e sostanzialmente sconosciuta nella pratica"<sup>33</sup>.

Infine resta inalterato il sistema sanzionatorio penale previsto dal D. Lgs. n. 276/2003 (art. 18 commi 1 e 2<sup>34</sup>, non abrogati) in caso di esercizio abusivo/non autorizzato dell' attività di somministrazione di lavoro e delle altre attività oggetto di autorizzazione ministeriale.

## 11. Le altre disposizioni in materia di somministrazione di lavoro

### a) Il limite dei 36 mesi al contratto a tempo determinato (art. 19)

D. Lgs. n. 368/2001 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
<b>Art. 5 (Scadenza del termine e sanzioni - Successione dei contratti)</b> <del>4 bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato,</del>	<b>Art. 19 (Apposizione del termine e durata massima)</b> 2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non puo' superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di

<sup>33</sup> Relazione illustrativa Senato su Schema di Decreto, A.G. n. 158. Sul punto va sottolineato come in ogni caso nel nostro Ordinamento l'art. 1344 del Codice Civile definisca in via generale il contratto in frode alla legge, dichiarando l'illiceità della causa del medesimo "quando il contratto costituisce il mezzo per eludere l'applicazione di una norma imperativa".

<sup>34</sup> Art. 18: "1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b) è punito con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se vi è sfruttamento dei minori la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, lettera c), è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500. Se non vi è scopo di lucro la pena è dell'ammenda da euro 500 a euro 2500. Se vi è sfruttamento dei minori la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d) ed e) è punito con l'ammenda da euro 750 ad euro 3750. Se non vi è scopo di lucro la pena è dell'ammenda da euro 250 a euro 1250. Nel caso di condanna è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma. 2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo".

<p><del>pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inherente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. (...). In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato</del></p>	<p>contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.</p>
--	--

La norma disciplina la fattispecie della successione di contratti a tempo determinato tra medesimi soggetti (azienda/lavoratore) per lo per lo svolgimento di mansioni "di pari livello e categoria legale"<sup>35</sup>, imponendo un limite di durata massima pari a 36 mesi; la Riforma Fornero (art. 1, comma 9, lett. i) L. n. 92/2012) è intervenuta sulla disposizione, cumulando nel periodo massimo di flessibilità pari a 36 mesi consentita al datore di lavoro (utilizzatore) con il medesimo lavoratore, i contratti di lavoro a tempo determinato "diretti" con i periodi di missione svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di una somministrazione di lavoro a tempo determinato<sup>36</sup>.

Come noto, l'interpretazione autentica di tale modifica operata dalla Legge Fornero è stata fornita dal Ministero del Lavoro con due distinti provvedimenti i quali sostanzialmente sanciscono che il periodo massimo di 36 mesi rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro da parte dell'azienda utilizzatrice<sup>37</sup>.

In sede di prima interpretazione si ritiene che il Decreto non apporti modificazioni sostanziali in merito alla interpretazione della disposizione in esame rispetto alla previsione

<sup>35</sup> Il testo del D. lgs. n. 368/2001 prevedeva qui "mansioni equivalenti". Tale modifica consegue alla revisione della disciplina delle mansioni di cui all'art. 2103 c.c. operata dall'art. 3 del Decreto.

<sup>36</sup> Anche qui il Decreto è intervenuto sostituendo la dicitura "mansioni equivalenti" con l'inciso "mansioni di pari livello e categoria legale".

<sup>37</sup> "Ne consegue che raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi" **Min. Lav. Circolare n. 18/2012**. La Risposta ad Interpello n. 32/2012 ha evidenziato che "il legislatore (...) ha inciso sulla disciplina regolatrice del contratto a tempo determinato di cui al D. Lgs. n. 368/2001 e non sulla normativa relativa alla somministrazione a tempo determinato di cui al D. Lgs. n. 276/2003; ciò in quanto i due istituti contrattuali rappresentano degli strumenti di flessibilità differenti. E' dunque evidente che il legislatore non ha introdotto "ex novo" nel nostro ordinamento un limite legale di durata alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Tale soluzione interpretativa trova peraltro conferma nella diversa disciplina comunitaria posta a fondamento dei due istituti. La direttiva comunitaria sul lavoro a tempo determinato (1999/70/CE), recepita con il D.Lgs. n. 368/2001, ha imposto agli Stati membri, per prevenire gli abusi "derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato", richiedendo misure restrittive anche alla durata massima dei contratti (clausola 5). La stessa direttiva, tuttavia, nel preambolo, esclude l'applicabilità dei principi ivi contenuti ai lavoratori a termine "messi a disposizione di un'azienda utilizzatrice da parte di un'agenzia di lavoro interinale", evidenziando pertanto come alla somministrazione di lavoro non trovino applicazione le restrizioni in argomento". Il Ministero quindi conclude ribadendo che "un datore di lavoro, una volta esaurito il periodo massimo di trentasei mesi, può impiegare il medesimo lavoratore ricorrendo alla somministrazione di lavoro a tempo determinato".

del D. Lgs. n. 368/2001, con riguardo agli effetti della successione tra contratti a termine e contratti di somministrazione a termine tra i medesimi soggetti.

### b) Il contratto di apprendistato in somministrazione (art. 42)

D. Lgs. n. 167/2011 (ABROGATO)	D. Legislativo n. 81/2015
<p><b>Art. 2 (Disciplina generale)</b></p> <p><del>3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati e specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.</del></p>	<p><b>Art. 42 (Disciplina Generale)</b></p> <p>7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.</p>

La disposizione in esame non presenta modifiche sostanziali rispetto all'omologa previsione del D. Lgs. n. 167/2011.

### c) Lavoro accessorio: Agenzie "concessionarie" (art. 49)

L'art. 49 comma 7 del Decreto, in materia di lavoro accessorio, specifica infine che "*Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con decreto il concessionario del servizio e regolamenta i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 5 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003*".