



Provincia della Spezia
Medaglia d'Oro al Valor Militare

PROVINCIA DELLA SPEZIA

Settore Politiche Economiche, Sociali e del Lavoro

SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA

Il Decreto Legislativo n. 276/03 (Decreto attuativo della Legge n. 30/03 – Legge Biagi) introduce un nuovo ed unitario regime di autorizzazione per i soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale.

Accanto ad esso viene delineato un regime di accreditamento regionale per gli operatori pubblici o privati che forniscono servizi per il lavoro nell'ambito dei sistemi territoriali di riferimento, anche a supporto delle attività sopra elencate.

Il decreto in esame, infatti, fornisce le seguenti definizioni:

- ❖ **autorizzazione:** provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori pubblici o privati, denominati "**agenzie per il lavoro**", allo svolgimento delle attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale;
- ❖ **accreditamento:** provvedimento mediante il quale le Regioni riconoscono ad un operatore, pubblico o privato, l'idoneità ad erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro, con particolare riferimento alla funzione di incontro tra domanda ed offerta.

ALBO DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

Presso il Ministero del Lavoro è istituito un **albo unico** delle "**agenzie per il lavoro**" che svolgono attività di somministrazione di manodopera, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale.

L'albo è articolato in 5 sezioni:

- 1) nella prima sezione sono iscritte le agenzie di somministrazione di lavoro di "**tipo generalista**", a cui è consentito svolgere, in virtù dell'eliminazione dell'oggetto sociale esclusivo, oltre all'attività di somministrazione, anche le altre attività sopra citate e per questo motivo ottengono l'iscrizione automatica alle sezioni III, IV e V dell'albo;
- 2) nella seconda sezione sono iscritte invece le agenzie di somministrazione di lavoro di "**tipo specialista**", abilitate a svolgere la **somministrazione di manodopera a tempo indeterminato** per una sola delle attività elencate dal Decreto stesso (art. 20, comma 3): esse possono però richiedere ed ottenere più di una autorizzazione per ogni attività da loro svolta. **La somministrazione a tempo indeterminato, abolita con effetto dal 1° gennaio 2008 dalla Legge n. 247 del 24.12.2007 ("Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività"), è stata reintrodotta dalla Legge 191/2009 (finanziaria per l'anno 2010) con effetto dal 01/01/2010.**

3) nella terza sezione sono iscritte le agenzie di intermediazione, che svolgono l'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro, raccolta dei "curricula", costituzione banche dati dei lavoratori: anche questo tipo di agenzia viene iscritta automaticamente alle sezioni IV e V relative alle agenzie di ricerca e selezione del personale ed alle agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;

4) nella quarta e quinta sezione sono iscritte le agenzie di ricerca e selezione del personale e quelle di supporto alla ricollocazione professionale.

Il Decreto prevede inoltre la costituzione di una sub-sezione regionale, in cui devono essere iscritte le agenzie per il lavoro autorizzate dalle Regioni, o dalle Province autonome, allo svolgimento delle attività di intermediazione, di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale limitatamente al territorio di loro competenza.

L'iscrizione all'albo avviene previa presentazione della richiesta sottoscritta dal legale rappresentante dell'agenzia e compilata su appositi formulari del Ministero. L'iscrizione è subordinata alla verifica della sussistenza dei requisiti previsti dal D.Lgs. 276/03 e di ogni altro adempimento previsto da norme di legge e di regolamento. Il Direttore della Direzione generale per l'impiego, l'orientamento e la formazione del Ministero del Lavoro autorizza l'iscrizione all'albo, ordinato secondo una progressione alfabetica.

REQUISITI GIURIDICI E FINANZIARI

I requisiti giuridici e finanziari che devono essere soddisfatti dalle agenzie per il lavoro al fine di ottenere l'autorizzazione sono posti innanzitutto a tutela del lavoratore, allo scopo di garantire l'affidabilità delle agenzie, le competenze professionali degli operatori, la loro solvibilità.

Il Decreto stabilisce requisiti generali validi per tutte le agenzie e requisiti particolari per ogni tipo di agenzia, in considerazione della tipologia di attività da esse svolta e facendo riferimento alla sezione di appartenenza dell'albo.

La maggiore severità, specialmente per quanto riguarda l'aspetto finanziario, è riservata alle agenzie di somministrazione di manodopera, al fine di tutelare i crediti dei lavoratori con i quali le agenzie di somministrazione instaurano direttamente un rapporto di lavoro. Diverso è il caso delle altre agenzie, che forniscono essenzialmente un servizio ai lavoratori (ed alle imprese), ma non costituiscono con essi alcun rapporto di lavoro.

I requisiti giuridici generali sono i seguenti:

- 1) costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro stato membro dell'unione europea; per le agenzie di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale è ammessa anche la forma della società di persone;
- 2) sede legale o una dipendenza nel territorio dello stato italiano o di altro stato membro dell'unione europea;
- 3) disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali;
- 4) assenza di condanne penali, anche non definitive, per delitti contro il patrimonio, la fede pubblica, l'economia pubblica, per delitti di associazione di tipo mafioso o per delitti non colposi per i quali la legge preveda pene inferiori a 3 anni, nonché per delitti previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con rappresentanza ed ai soci accomandatari;
- 5) nel caso di soggetti polifunzionali, non aventi un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica;

- 6) obbligo di interconnessione con la Borsa continua nazionale del lavoro, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, e l'invio all'autorità che ha concesso l'autorizzazione di ogni informazione utile per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;
- 7) utilizzo e diffusione dei dati personali dei lavoratori nell'ambito da essi stessi indicato secondo quanto previsto dall'art. 8 del Decreto in questione.

AUTORIZZAZIONE PROVVISORIA E DEFINITIVA

In occasione della richiesta d'iscrizione all'albo i soggetti interessati devono richiedere l'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività; a tal fine essi devono predisporre un documento analitico dal quale si evinca che l'agenzia dispone di un'organizzazione tecnico-professionale idonea allo svolgimento della specifica attività per la quale si richiede l'autorizzazione, indicando le unità organizzative dislocate territorialmente nonché l'organico.

Il **Ministero del Lavoro** deve:

- a) verificare la sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari;
- b) rilasciare, entro **60 giorni** dalla domanda, **un'autorizzazione provvisoria** per l'esercizio dell'attività per la quale viene fatta richiesta;
- c) iscrivere l'agenzia alla relativa sezione dell'albo.

Decorsi due anni, su richiesta dell'agenzia, il **Ministero** deve:

- a) verificare il corretto svolgimento dell'attività autorizzata;
- b) rilasciare, entro 90 giorni, l'autorizzazione a tempo indeterminato.**

Ai fini del rilascio dell'autorizzazione a tempo indeterminato i soggetti abilitati predispongono una relazione analitica dell'attività svolta nel corso del biennio precedente utilizzando apposito formulario e presentano la documentazione idonea allo scopo.

Con riferimento alle agenzie di somministrazione di tipo generalista ed alle agenzie di intermediazione il Ministero deve verificare la prevalenza dell'oggetto sociale in termini strettamente quantitativi, nel senso che l'attività oggetto di autorizzazione deve costituire il 50,1% delle attività svolte dall'agenzia nell'arco dei 24 mesi precedenti.

I **soggetti autorizzati** sono a loro volta obbligati nei confronti del Ministero a:

- comunicare eventuali spostamenti di sede;
- comunicare l'apertura di filiali e succursali;
- comunicare la cessazione dell'attività;
- fornire le informazioni richieste.

Decorsi inutilmente i termini previsti, rispettivamente di 60 e 90 giorni, la domanda per il rilascio dell'autorizzazione, provvisoria o definitiva, si intende accettata.

Per quanto riguarda il rilascio dell'autorizzazione all'attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale a livello regionale, le

Regioni o le Province autonome devono:

- a) verificare la sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari (salvo il requisito della diffusione in almeno quattro regioni);
- b) rilasciare, entro **60 giorni** dalla domanda, **un'autorizzazione provvisoria** per l'esercizio dell'attività per la quale viene fatta richiesta;
- c) comunicare al Ministero del Lavoro il rilascio dell'autorizzazione per l'iscrizione dell'agenzia nella sezione regionale dell'albo.

Decorsi due anni, sempre su richiesta dell'agenzia, le Regioni devono:

- a) verificare il corretto svolgimento dell'attività autorizzata;
- b) rilasciare, entro 60 giorni, l'autorizzazione a tempo indeterminato.**

Il Ministero del Lavoro sospende, dandone comunicazione all'agenzia, l'autorizzazione provvisoria o definitiva per i soggetti che risultino non avere ottemperato agli adempimenti

previsti dal D.Lgs. 276/03, alle norme ordinarie sul collocamento e alla regolamentazione attuativa emanata dal Ministero stesso. Nel caso in cui l'agenzia non provveda a sanare le irregolarità riscontrate entro il termine di 60 giorni, il Ministero dispone la cancellazione dall'albo e la revoca definitiva dell'autorizzazione.

N.B.: l'autorizzazione ottenuta dalle "agenzie per il lavoro", sia essa provvisoria o definitiva, non può essere oggetto di transazione commerciale.

SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA: CONDIZIONI DI LICITÀ PER L'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ

Il contratto di somministrazione può essere concluso da ogni soggetto, denominato "**utilizzatore**", che si rivolga ad altro soggetto, denominato "**somministratore**", a ciò appositamente autorizzato dal Ministero con le procedure sopra citate.

Per tutta la durata del contratto di somministrazione **i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse, nonché sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.**

Nel caso in cui i lavoratori vengano assunti con contratto a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono alcuna prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o giustificato motivo di risoluzione del contratto.

La principale novità della disciplina introdotta dal D.Lgs. 276/03 consiste nel fatto che il **contratto di somministrazione può essere concluso** non più soltanto a termine (come prevedeva la Legge n. 196/97) bensì anche che **a tempo indeterminato** (cosiddetto "*staff leasing*"). **La somministrazione a tempo indeterminato, abolita con effetto dal 1° gennaio 2008 dalla Legge n. 247 del 24.12.2007, è stata reintrodotta dalla Legge 191/2009 (finanziaria per l'anno 2010) con effetto dal 01/01/2010.** La legge non aveva introdotto alcuna disposizione transitoria con riferimento ai contratti stipulati antecedentemente al 1° gennaio 2008. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – con la Circolare n. 7 del 25.03.2008 – aveva precisato che, con riferimento ai contratti in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore della Legge 247/2007, la problematica relativa alle situazioni pregresse doveva essere risolta alla luce del principio generale secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma "**dispone solo per l'avvenire**": la norma abrogata cessava quindi di avere effetto per il futuro ma continuava a disciplinare i fatti avvenuti sotto la sua vigenza. Pertanto le agenzie di somministrazione c.d. "specialistiche" potevano continuare ad operare somministrando lavoratori a tempo determinato, fatti salvi i rapporti commerciali instaurati antecedentemente all'entrata in vigore della Legge 247/2007 (bisogna infatti ricordare che era stata abrogata la disciplina relativa ai rapporti di natura "commerciale" e non di lavoro: pertanto, il venir meno della possibilità di ricorrere allo "*staff leasing*" non escludeva che l'agenzia potesse instaurare con il lavoratore un rapporto a tempo indeterminato per poi "somministrarlo" all'impresa utilizzatrice a tempo determinato).

Rispetto alla **somministrazione di lavoro a tempo determinato** si registra una **significativa novità**, in quanto la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di **ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.** Per quanto riguarda la somministrazione a tempo determinato il Decreto introduce quindi una **clausola generale**, analoga a quella prevista dal D.Lgs. 368/01 in materia di contratto a termine. Conseguentemente, rispetto alla Legge 196/97, viene meno la necessità di rinviare alla contrattazione collettiva per la determinazione delle ipotesi di somministrazione a termine, in quanto viene meno la necessità di specificare le esigenze di natura temporanea che consentono la fornitura di lavoro altrui. Rispetto alla precedente

disciplina della fornitura di lavoro si può quindi notare che l'elemento della temporaneità dell'esigenza aziendale perde valore caratterizzante, tanto è vero che pare più corretto parlare di **somministrazione temporanea (ovvero a termine) di lavoro**, che non di somministrazione di lavoro temporaneo.

L'individuazione di limiti quantitativi all'utilizzazione del contratto di somministrazione a termine è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Il contratto di somministrazione è vietato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/91 (avviamento delle procedure di mobilità), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione **a meno che tale contratto non sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8 comma 2 della Legge 223/91, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a mesi tre (Legge 191/2009).**
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con ricorso al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 626/94.

L'APPARATO DI TUTELA ANTECEDENTE AL CONTRATTO

L'intervento del legislatore a tutela del lavoratore assunto per l'esercizio della somministrazione di manodopera si manifesta già nelle fasi antecedenti alla conclusione del contratto, attraverso disposizioni finalizzate a combattere trattamenti discriminatori nell'accesso al mercato della somministrazione di lavoro e contro pubblicità false ed ingannevoli.

Innanzitutto è previsto il divieto per le agenzie di lavoro di effettuare indagini o comunque trattamento di dati ovvero preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, all'affiliazione politica o sindacale, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, all'età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidano sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscano un requisito essenziale ai fini dello svolgimento della stessa.

E' inoltre vietato trattare i dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali ed al loro inserimento lavorativo.

Particolarmente significative sono anche le disposizioni relative alla pubblicità delle attività di somministrazione di lavoro ed al controllo della veridicità delle offerte pubblicizzate. Sono infatti vietate comunicazioni a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, se rese in forma anonima. In tutte le comunicazioni verso terzi, anche a fini pubblicitari, utilizzando qualsiasi mezzo di comunicazione, e nelle inserzioni per la ricerca di personale, le agenzie per il lavoro dovranno indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione al fine di consentire al lavoratore la corretta e completa identificazione del soggetto stesso.

E' inoltre fatto divieto alle agenzie per il lavoro di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore; i contratti collettivi potranno comunque stabilire che tale divieto non trovi applicazione per specifiche categorie di

lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dalle agenzie di somministrazione di lavoro.

FORMA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di somministrazione di manodopera deve essere stipulato in **forma scritta** e deve contenere i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;**
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;**
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo** che costituiscono la causale dedotta in contratto;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;**
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;**
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;
- g) il luogo e l'orario di lavoro nonché il trattamento economico e normativo previsto;
- h) l'assunzione da parte del somministratore dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) l'assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti;
- j) l'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 nei confronti del somministratore;
- k) l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili.

Nell'indicare gli elementi sopra elencati le parti devono recepire le indicazioni dei contratti collettivi di lavoro.

Tali informazioni, nonché la data d'inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore, da parte del somministratore, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero al momento dell'invio presso l'utilizzatore.

N.B.: in mancanza della forma scritta con l'indicazione degli elementi di cui alle lettere da a) ad e) il contratto di somministrazione è nullo ed i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al D.Lgs. 368/01 sul contratto a termine, per quanto compatibile (con esclusione delle disposizioni riguardanti la successiva riassunzione a termine e la successione tra due contratti a termine senza soluzione di continuità). 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.

Nel caso in cui il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato nel contratto deve essere fissata la misura dell'**indennità mensile di disponibilità**, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al prestatore per i periodi in cui il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicato dal somministratore e non può comunque essere inferiore alla misura prevista

con Decreto del Ministero del Lavoro. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla Legge n. 68/99 non si applica in caso di somministrazione di manodopera.

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.

TUTELA DEL LAVORATORE, POTERE DISCIPLINARE E REGIME DELLA SOLIDARIETÀ

I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Tale disposizione non trova però applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, riqualificazione ed inserimento professionale erogati, a favore di "lavoratori svantaggiati", in concorso con Regioni, Province ed Enti locali secondo quanto previsto dall'art. 13 del Decreto Legislativo 276/03.

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore per la corresponsione al prestatore di lavoro dei trattamenti retributivi ed il versamento dei contributi previdenziali.

I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva.

Il somministratore deve informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li deve addestrare all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale vengono assunti, in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. 626/94. Nel caso in cui le mansioni alle quali è adibito il lavoratore richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne deve informare il lavoratore. L'utilizzatore è altresì responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Nel caso in cui l'utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque non equivalenti a quelle per le quali è stato assunto, deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso. In caso di inadempimento di tale obbligo l'utilizzatore risponde per la differenza retributiva dovuta al lavoratore occupato in mansioni superiori oppure per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

L'esercizio del potere disciplinare è riservato al somministratore; a tale scopo l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/70 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori"). Nell'ambito delle misure poste a tutela del lavoratore assunto per l'esercizio della somministrazione di manodopera è stato confermato il versamento al **fondo per la formazione e l'integrazione del reddito.**

I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono infatti tenuti a versare ad apposito **fondo bilaterale**, costituito dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione, **un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.** Le risorse sono destinate ad interventi in favore dei lavoratori assunti con contratto a termine, intesi a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale, anche in funzione

di una continuità nelle occasioni di lavoro, e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale.

I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono inoltre tenuti a versare ad apposito fondo bilaterale, costituito analogamente a quello sopra citato, **un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.** In questo caso le risorse sono destinate ad una pluralità di obiettivi:

- ✓ iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;
- ✓ iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro come strumento efficace per contrastare il lavoro irregolare e gli appalti illeciti;
- ✓ iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di "lavoratori svantaggiati";
- ✓ iniziative volte alla promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

DIRITTI SINDACALI E GARANZIE COLLETTIVE

Ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/70. Il prestatore di lavoro ha diritto ad esercitare, presso l'utilizzatore, i diritti di libertà ed attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dalle imprese utilizzatrici.

Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori spetta uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità determinate dalla contrattazione collettiva.

L'utilizzatore è tenuto a comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria:

- ❖ il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione (ovvero entro i 5 giorni successivi nel caso di contratti stipulati in caso di urgenza);
- ❖ ogni 12 mesi il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

NORME PREVIDENZIALI

Gli oneri contributivi (previdenziali, assicurativi ed assistenziali) sono a carico del somministratore, il quale è inquadrato nel settore terziario.

Sull'indennità di disponibilità i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sono determinati in relazione al tipo ed al rischio delle lavorazioni svolte.

Nel settore agricolo ed in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione gli oneri previdenziali ed assistenziali previsti dai relativi settori.

SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE E FRAUDOLENTA

Qualora la somministrazione avvenga in assenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo oppure nel caso che il contratto di somministrazione venga stipulato in assenza di forma scritta, contenente gli elementi previsti dalla legge come obbligatori, **il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione.**

In tal caso tutti i pagamenti effettuati in precedenza dal somministratore valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo si intendono come compiuti dall'utilizzatore.

Ai fini della valutazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che consentono la somministrazione di lavoro **il controllo giudiziale è limitato esclusivamente** (in conformità ai principi generali dell'ordinamento) **all'accertamento dell'effettiva esistenza delle ragioni che la giustificano** e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito le scelte tecniche, produttive od organizzative dell'utilizzatore.

Qualora la somministrazione di lavoro sia effettuata allo scopo di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicabili al lavoratore, somministratore ed utilizzatore sono puniti con l'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore impiegato e per ogni giorno di somministrazione.