

D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276

La somministrazione di lavoro

26 marzo 2007

Riferimenti essenziali

- ✓ Articoli 20 - 28 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276
- ✓ Articoli 4 - 6 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276
- ✓ Decreto Ministero del Lavoro 23 dicembre 2003
- ✓ Decreto Ministero del Lavoro 10 marzo 2004
(indennità di disponibilità)
- ✓ Decreto Ministero del Lavoro 5 maggio 2004

Definizione

Contratto con cui un soggetto (somministratore) mette a disposizione di un altro soggetto (utilizzatore) lavoratori che prestano la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore stesso

Somministrazione a tempo indeterminato

E' ammessa per:

- ✓ Servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati
- ✓ Servizi di pulizia, custodia, portineria
- ✓ Servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci
- ✓ Gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini
- ✓ Attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale

Somministrazione a tempo indeterminato

- ✓ Attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale
- ✓ Gestione di call-center, nonché avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1
- ✓ 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 mano d'opera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata

Somministrazione a tempo indeterminato

- ✓ Tutti gli altri casi previsti da: contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative.
- ✓ Secondo il Ministero del Lavoro (Circ. 22/02/2005 n. 7) la somministrazione a t.i. si estende a tutte le professionalità necessarie per la gestione delle suddette attività

Somministrazione a tempo determinato

- ✓ può essere conclusa per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo
- ✓ anche per l'ordinaria attività dell'utilizzatore (purché vi sia una ragione "effettivamente compatibile")
- ✓ è demandata ai ccnl la individuazione dei limiti quantitativi
- ✓ si applica il D.Lgs. 368/01 per quanto compatibile

Divieti di utilizzo

- ✓ Sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- ✓ Salvo accordi sindacali (ed alcune precise eccezioni), se sono in atto, per le stesse mansioni, CIG, CIGS e contratti di solidarietà o se nei 6 mesi precedenti ci sono stati licenziamenti collettivi
- ✓ Imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ex art.4 L.626/94

Forma del contratto

Forma scritta con i seguenti elementi:

- a) Estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore
- b) Numero dei lavoratori da somministrare
- c) Ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo
- d) Presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate
- e) Data di inizio e durata prevista del contratto di somministrazione
- f) Mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e inquadramento

Forma del contratto/2

- g) Luogo, orario e trattamento economico e normativo delle prestazioni
- h) Assunzione da parte del **somministratore** dell'obbligazione del **pagamento diretto** della retribuzione e del versamento dei contributi previdenziali
- i) Assunzione dell'obbligo dell'**utilizzatore** di **rimborsare** al somministratore i **trattamenti retributivi e previdenziali** da questa sostenuti
- j) Assunzione dell'obbligo dell'**utilizzatore** di **comunicare** al somministratore i **trattamenti retributivi applicabili** ai lavoratori comparabili

Forma del contratto/3

k) Assunzione da parte dell'**utilizzatore**, in caso di inadempimento del somministratore, **dell'obbligo di pagamento diretto** al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore

In caso di mancanza degli elementi di cui alle lettere da a) ad e) il contratto di somministrazione è **NULLO** e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore

Forma del contratto/4

Il somministratore deve comunicare per iscritto al lavoratore, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore, tutte le informazioni di cui al co.1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore

Disciplina del rapporto

Somministrazione a tempo indeterminato:

- ✓ Si applica la **disciplina generale** dei rapporti di lavoro contenuta nel c.c. e nelle leggi speciali
- ✓ I lavoratori rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso l'utilizzatore e percepiscono un'**indennità mensile di disponibilità**, la cui misura, divisibile in quote orarie, è stabilita dal C.C.N.L. applicabile al somministratore nel rispetto del minimo inderogabile di 350 euro mensili
- ✓ Non trova applicazione la L.223/91 in caso di fine lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato

Disciplina del rapporto/2

Somministrazione a tempo determinato:

- ✓ Si applica la disciplina contenuta nel **D.Lgs. 368/2001**, per quanto compatibile (escluso l'art.5, co.3 e 4)
- ✓ Il termine può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal C.C.N.L. applicato dal somministratore
- ✓ La durata del contratto di lavoro può essere diversa dalla durata della singola missione purchè persistano le ragioni che legittimano l'apposizione del termine al contratto di lavoro (Circ. Min. Lav. 22/02/05 n. 7)

Tutela del prestatore di lavoro

I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto:

- ✓ a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore ai dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte (per il PdR la legge demanda alla contrattazione collettiva)
- ✓ a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore

Principio di solidarietà

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali

Obblighi del somministratore

- ✓ Informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive
- ✓ Formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività ai sensi del D.Lgs .626/94

Il contratto di somministrazione può prevedere che tali obblighi siano adempiuti dall'utilizzatore.

Obblighi dell'utilizzatore

- ✓ Informare il lavoratore nel caso in cui questo sia adibito a mansioni che richiedono una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici
- ✓ Osservare tutti gli obblighi di protezione e di sicurezza previsti nei confronti dei propri dipendenti
- ✓ Effettuare la sorveglianza sanitaria preventiva e periodica (così Circ. Min. Lav. 22/01/2005 n. 7)

Obblighi dell'utilizzatore/2

- ✓ Informare, con comunicazione scritta, il somministratore e il lavoratore nel caso in cui quest'ultimo venga adibito a mansioni superiori o non equivalenti a quelle dedotte in contratto e consegnare copia della predetta comunicazione al lavoratore interessato. La mancata comunicazione scritta comporta l'obbligo di rispondere direttamente per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori

Obblighi dell'utilizzatore/3

- ✓ Comunicare alla RSU/RSA e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria:
 - il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione prima della stipula del contratto; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi
 - ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale si conferisce mandato o si aderisce, il numero, i motivi, la durata dei contratti di somministrazione conclusi, il numero e la qualifica dei lavoratori

Obblighi dell'utilizzatore/4

- ✓ Rispondere nei confronti dei terzi dei danni causati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni
(responsabilità civile)

Potere disciplinare

- ✓ Spetta al **somministratore**
- ✓ L'utilizzatore è tenuto a comunicare al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ex art.7 L.300/70

Diritti e garanzie del lavoratore

- ✓ diritti sindacali previsti ex L.300/70
- ✓ diritto di esercitare presso l'utilizzatore i diritti di libertà e di attività sindacale
- ✓ diritto di partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici

I prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori, hanno uno specifico diritto di riunione

Computabilità dei lavoratori

- ✓ Il prestatore di lavoro "somministrato" è computato nell'organico dell'agenzia ma 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

Somministrazione irregolare (art. 27 c. 1 D.Lgs 276/03)

- ✓ Si ha quando la somministrazione avviene al di fuori delle condizioni di cui agli artt. 20 e 21, co.1, lett. a), b), c), d) ed e) (elenco dettagliato casistiche in Circ. Min. Lav. 7/05)
- ✓ Ipotesi di illiceità minima
- ✓ Sanzioni:
 - costituzione, su richiesta del lavoratore, di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore
 - sanzione amministrativa pecuniaria
 - ammenda per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro

Somministrazione fraudolenta

- ✓ Si ha quando la somministrazione è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di C.C.N.L. applicato al lavoratore.
- ✓ Ipotesi di illiceità di grado massimo
- ✓ Sanzioni
 - costituzione, su richiesta del lavoratore, di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore
 - Ammenda per ogni lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione a carico sia del **somministratore** che **dell'utilizzatore**
 - Sanzioni penali previste per l'esercizio dell'attività di somministrazione in assenza di apposita autorizzazione.

D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276

L'appalto e il distacco

Riferimenti essenziali

APPALTO

- ✓ Articolo 1655 c.c.
- ✓ Articolo 29 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276
(come modificato da D.Lgs 6/10/04 n. 251)

DISTACCO

- ✓ Articolo 30 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276
- ✓ Circolare Ministero del Lavoro 15 gennaio 2004 n. 3

Appalto

Contratto con cui una parte (**appaltatore o impresa appaltatrice**) assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro (art. 1655 c.c.)

Requisiti

- ✓ Organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio pieno da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e direttivo
- ✓ Assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore

Requisiti/2

In concreto l'appaltatore deve quindi avere queste caratteristiche:

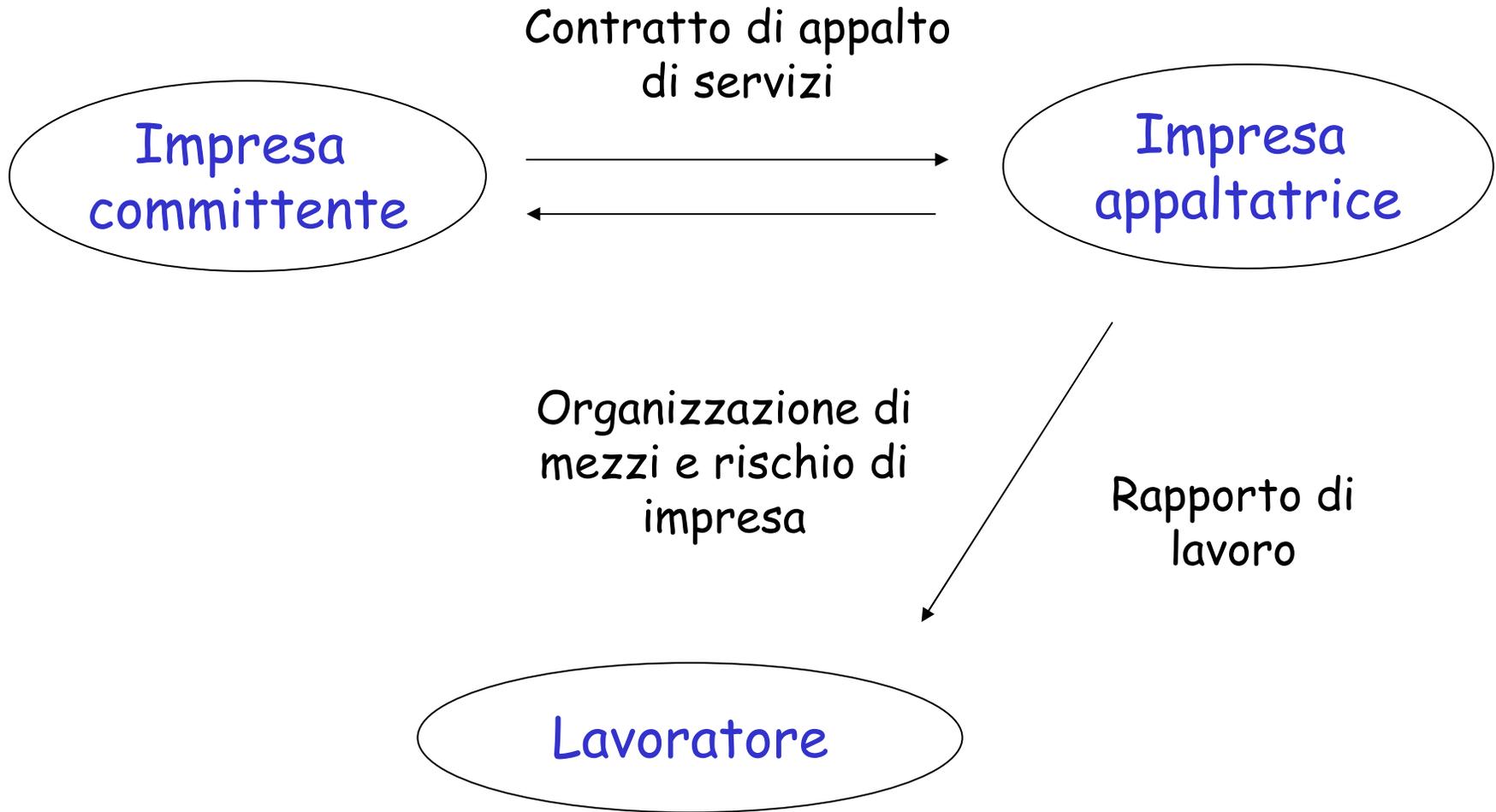
- ✓ essere imprenditore
- ✓ organizzare i mezzi produttivi
- ✓ sopportare il rischio di impresa
- ✓ esercitare il potere gerarchico come datore di lavoro

Tutele per i lavoratori

Obbligazione solidale tra committente e appaltatore:

- ✓ in caso di appalto di servizi il committente è obbligato in solido con l'appaltatore a corrispondere ai lavoratori i **trattamenti retributivi** e i **contributi previdenziali dovuti**
- ✓ tale regime di solidarietà ha termine entro un anno dalla cessazione dell'appalto

Appalto



Successione di appalti

L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto, **non** costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda

Certificazione

- ✓ L'appaltatore e il committente potranno attivare le procedure per certificare la genuinità dell'appalto sia in fase di stipulazione del contratto che di attuazione dello stesso
- ✓ Il Ministero del lavoro sta elaborando un decreto contenente appositi "codici di buone pratiche e indici presuntivi" idonei a distinguere le ipotesi di interposizione illecita e quelle di appalto genuino

Tipologie a confronto

APPALTO

Il lavoratore, dipendente dell'appaltatore, è soggetto al potere direttivo e organizzativo di quest'ultimo

L'appaltatore è un'impresa che gestisce l'appalto assumendosi il rischio di impresa e avvalendosi della propria specializzazione

SOMMINISTRAZIONE

Il lavoratore, dipendente del somministratore, è soggetto al potere direttivo e di controllo dell'utilizzatore

Il somministratore non gestisce l'attività somministrata che viene gestita dall'utilizzatore

Tipologie a confronto/2

APPALTO

Il committente/utilizzatore è solo coobbligato per il pagamento delle retribuzioni e dei contributi entro 1 anno dalla cessazione dell'appalto

SOMMINISTRAZIONE

L'utilizzatore è gravato da una serie di adempimenti in materia di sicurezza, di informazione al lavoratore, di comunicazione al somministratore e alle RSU. E' obbligato in solido per il pagamento di retribuzione e contributi entro i termini prescrizionali

Tipologie a confronto/3

APPALTO

Gli oneri per il committente sono:

- il corrispettivo dell'appalto
- l'eventuale responsabilità in solido per il pagamento di retribuzioni e oneri previdenziali

SOMMINISTRAZIONE

L'utilizzatore deve pagare tutti gli oneri retributivi e previdenziali, nonché il corrispettivo al somministratore, oneri gravati dal contributo del 4% per gli enti bilaterali. Il trattamento economico e normativo non può essere inferiore a quello dei lavoratori dipendenti dall'impresa committente

Conseguenze dell'illegittimità dell'appalto

- ✓ Il dipendente dell'appaltatore può chiedere di essere assunto dall'appaltatore
- ✓ Sono validi i contributi versati e le retribuzioni erogate dall'appaltatore

Distacco

Si ha distacco quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esercizio di una determinata attività lavorativa

Requisiti

- ✓ Prestazione lavorativa effettuata presso un soggetto diverso dal datore di lavoro, con conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva del distaccatario
- ✓ Interesse del datore di lavoro a distaccare il lavoratore
- ✓ Temporaneità del distacco

Consenso del lavoratore

- ✓ E' necessario se il distacco comporta un mutamento di mansioni
- ✓ Quando il distacco comporta un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 Km. da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per **comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive**

Temporaneità

Cass. n.14582/2000:

La temporaneità deve intendersi non come brevità, ma come **non definitività**

Trattamento economico e normativo

Il datore di lavoro rimane
responsabile del trattamento
economico e normativo a favore del
lavoratore

Distacco e riduzione di personale

E' possibile il ricorso al distacco qualora si eviti una riduzione del personale, previo accordo sindacale