

# INCA CGIL Veneto

In collaborazione con U.V.L. - CGIL Veneto

aprile 2007

CGIL



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

## Somministrazione di lavoro

**Che cos'è.** E' la possibilità per le aziende di utilizzare una prestazione lavorativa senza ricorrere all'assunzione.

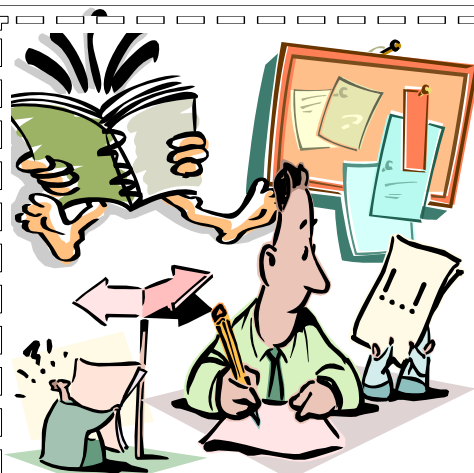
Per farlo si deve ricorrere ad un contratto stipulato con una società di somministrazione di lavoro, che viene ad interporre tra l'imprenditore ed il lavoratore, inviato in missione per un tempo determinato o a tempo indeterminato solo per alcune attività.

Vengono coinvolti, pertanto tre soggetti:

- ✓ l'agenzia somministratrice di lavoro (agenzia per il lavoro), che è il datore di lavoro da cui dipende il lavoratore;
- ✓ il lavoratore;
- ✓ l'impresa utilizzatrice, che esercita il potere di direzione e di controllo sul prestatore di lavoro.

**Agenzia per il lavoro** ( art. 4 d.lgs. 276/2003). Per esercitare l'attività di somministrazione le agenzie devono essere iscritte nell'apposito albo istituito presso il ministero del Lavoro.

**Lavoratori** (art. 14 CCNL dei lavoratori temporanei 23 settembre 2002). Sono stati divisi in tre categorie, per armonizzare la classificazione dei dipendenti delle agenzie con quella applicata dalle imprese utilizzatrici.  
a. di elevato contenuto professionale



- (dirigenti, quadri, impiegati direttivi);
- b. impiegati di concetto e operai specializzati;
- c. impiegati d'ordine e operai qualificati.

Naturalmente, per l'attribuzione del livello di inquadramento contrattuale, si fa riferimento al CCNL dell'impresa utilizzatrice.

**Impresa utilizzatrice** (art. 20, c. 1 e 5 d.lgs. 276/2003). Il contratto di somministrazione di lavoro può essere stipulato da tutti i soggetti che abbiano effettuato la valutazione dei rischi. E' esclusa, tuttavia, la possibilità di ricorrere alla somministrazione di lavoro tutte le volte che:

- ✓ si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- ✓ si sia in presenza di una sospensione di rapporti o di una riduzione

dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, sempre per le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

## 1. Rapporto tra agenzia ed impresa utilizzatrice

(Circ. Min. Lav. 22 febbraio 2005, n.7)

Il rapporto è regolato dalla legge e dal contratto di somministrazione.

Il datore di lavoro è rappresentato dall'agenzia, che ha competenza in materia di instaurazione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro subordinato (ad es. il pagamento della retribuzione o il versamento dei contributi previdenziali, ecc.).

Spetta all'impresa utilizzatrice solamente:

- ✓ la comunicazione all'agenzia di tutti gli elementi per la determinazione della retribuzione del lavoratore e per il calcolo della contribuzione previdenziale;
- ✓ l'esercizio del potere di direzione e di controllo;
- ✓ le comunicazioni periodiche alle rappresentanze sindacali;
- ✓ l'attuazione di tutte le misure per la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori temporanei.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato, secondo le previsioni di legge.

**Somministrazione a tempo indeterminato o staff leasing** (art. 20, c. 3, d.lgs. 276/2003). Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato è ammesso per i seguenti servizi:

- ✓ consulenza e assistenza nel settore informatico;
- ✓ pulizia, custodia, portineria;
- ✓ trasporto di persone e di merci, da e per lo stabilimento;
- ✓ gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini e servizi di economato;
- ✓ consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, gestione, ricerca e selezione del personale;
- ✓ gestione di call-center;
- ✓ costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, ecc.

Altri casi possono essere previsti dai CCNL.

**Somministrazione a termine** (art. 20, c. 4, d.lgs. 276/2003). Può essere stipulata a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo. Rispetto alla precedente normativa (L. 196/97), è caduto il limite del ricorso alla somministrazione solo per fronteggiare le esigenze di carattere temporaneo o eccezionale. La somministrazione è ammessa anche quando si sia in presenza di ragioni di carattere sostitutivo.

Non è possibile, invece, la sostituzione di lavoratori in sciopero.

I CCNL possono contenere limiti quantitativi all'utilizzazione della somministrazione a tempo determinato (clausola di contingentamento).

**Il contratto** deve contenere, a pena di nullità, (con le modalità prescritte dai contratti collettivi), i seguenti elementi (art. 21 d.lgs. 276/2003):

- ✓ estremi dell'autorizzazione rilasciata all'agenzia somministratrice;
- ✓ numero dei lavoratori da somministrare;
- ✓ ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
- ✓ eventuale presenza di rischi per la salute e le misure di prevenzione adottate;
- ✓ data di inizio e durata prevista del contratto di somministrazione;
- ✓ mansioni e inquadramento dei lavoratori;
- ✓ luogo, orario, trattamento economico e normativo delle pre-



## Infortunio sul Lavoro

(artt. 25 e 26 CCNL)

Il lavoratore deve comunicare immediatamente l'infortunio all'agenzia. Il giorno dell'evento è pagato integralmente. Dal giorno successivo a quello dell'infortunio, il datore di lavoro corrisponde al lavoratore un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail, fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta.

## Sicurezza sul lavoro

(art. 23, c. 5, D.lgs. 276/2003)

Gli obblighi in materia sono ripartiti tra agenzia ed utilizzatore. L'agenzia informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza connessi alle attività produttive e li addestra all'uso delle attrezzature di lavoro (d.lgs. 626/94).



- stazioni lavorative;
- ✓ assunzione da parte dell'agenzia dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico e del versamento dei contributi previdenziali;
- ✓ assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di rimborsare all'agenzia gli oneri retributivi e previdenziali, sostenuti da questa in favore dei prestatori i lavoro;
- ✓ assunzione sempre da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento dell'agenzia, dell'obbligo di pagamento diretto al lavoratore, sia del trattamento economico, che del versamento dei contributi previdenziali.

In conclusione, esiste un obbligo in solido, tra agenzia ed impresa utilizzatrice, a corri-

**CGIL VENETO**  
**sedi provinciali**



### Recapiti telefonici:

- \* **Belluno: 0437 942 553**
- \* **Mestre: 041 549 13 56**
- \* **Padova: 049 894 42 90**
- \* **Rovigo: 0425 377 325**
- \* **Treviso: 0422 409 211**
- \* **Verona: 045 867 46 29**
- \* **Vicenza: 0444 564 844**

Infortunati, malattia, maternità, pensioni ...???

Rivolgiti agli sportelli del Patronato

INCA CGIL.

Il PATRONATO INCA (Istituto Nazionale Confederale di Assistenza) è stato istituito - dalla CGIL - nel 1945 per difendere i diritti dei lavoratori e per contribuire alla riforma della legislazione sociale e previdenziale.

L'attività Inca è svolta gratuitamente nei confronti di tutti coloro che chiedono tutela.

Inca è il primo patronato italiano per volume di attività e per struttura organizzativa.

spondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali (art. 25, c. 3-9, e 26 d.lgs. 276/2003).

## 2. Rapporto tra lavoratore e agenzia.

La legge non individua elementi particolari per la stipula del contratto di lavoro tra agenzia e lavoratore. (art.22, c. 1 e 2 d.lgs. 276/2003).

Nel caso della **somministrazione a termine**, che è l'ipotesi più diffusa, di durata uguale alla missione presso l'utilizzatore, il rapporto è regolato dalla disciplina dei contratti a termine, con esclusione delle disposizioni relative alla riassunzione ed alla successione di contratti (art. 5, c. 3 e 4 d.lgs. 276/2003).

L'agenzia può assumere il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, purché corrisponda al prestatore l'indennità di disponibilità, nei periodi intercorrenti tra una missione e l'altra.

Il termine posto al contratto di lavoro può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, per atto scritto, secondo le modalità previste dal contratto collettivo applicato dal somministratore. La proroga deve essere giustificata da ragioni oggettive.

Più contratti a termine possono essere conclusi con lo stesso lavoratore, da parte dell'agenzia di somministrazione, restando fermo il limite stabilito per le proroghe dal CCNL.

In presenza, invece, di somministrazione a tempo indeterminato si applica la disciplina generale dei contratti di lavoro.

Per quanto si riferisce al **periodo di prova**, per le assunzioni a termine è possibile fissare un periodo per ogni missione, purché non si tratti di prestazione intervenuta entro 6 mesi con la stessa impresa utilizzatrice e con le medesime mansioni. La durata del periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni 10 gg. di calendario. La durata, comunque, non può essere inferiore 2 gg. e superiore a 10 (art. 18 CCNL lavoratori temporanei 23 settembre 2002).

Mentre, per le assunzioni a tempo indeterminato si va da 6 m di calendario per le attività di alto contenuto professionale, ai 30 gg. di servizio effettivo per i lavoratori qualificati e d'ordine.

Infine, riguardo al **trattamento economico** (artt. 22, c. 3 e 23, c. 1 e 2, d.lgs. 276/2003) è differente a seconda delle situazioni:

- ✓ nei periodi di assegnazione, i lavoratori dipendenti dell'agenzia hanno diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello dei dipendenti di pari li-



- ✓ vello dell'utilizzatore;
- ✓ nei periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di essere assegnato ad un'impresa utilizzatrice, egli ha diritto ad un'indennità di disponibilità. La misura è stabilita dal contratto collettivo applicabile all'agenzia ed è aggiornata ogni due anni con DM.

**Oneri previdenziali ed assistenziali** (art. 25 D.lg. 276/2003). Gli oneri contributivi, previsti per legge, sono a carico dell'agenzia.

**Malattia** (artt. 22-24 CCNL lavoratori temporanei 23 settembre 2002). Il lavoratore malato deve, salvo giustificato e comprovato impedimento, comunicare la propria assenza all'agenzia, il giorno in cui si verifica la malattia. Entro il terzo giorno di calendario, il lavoratore deve, inoltre, far pervenire all'agenzia il certificato medico di malattia.

Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 gg. in un anno solare.

Ha, inoltre, diritto ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- ✓ durante la missione, sia nel caso di lavoratori a termine che di lavoratori a tempo indeterminato viene riconosciuto il 100% della normale retribuzione giornaliera netta per i primi tre gg.; 75% dal 4° al 20° giorno; 100% dal 21° giorno in poi;
- ✓ durante i periodi di disponibilità, il lavoratore temporaneo ha diritto all'indennità di disponibilità prevista contrattualmente, ovviamente nei limiti della conservazione del posto.

**Infortunio sul lavoro** (artt. 25 e 26 CCNL). Il lavoratore deve comunicare immediatamente l'infortunio all'agenzia. Il giorno dell'evento è pagato integralmente. Dal giorno successivo a quello dell'infortunio, il datore di lavoro corrisponde al lavoratore un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail, fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta.

**Sicurezza sul lavoro** (art. 23, c. 5, D.lgs. 276-/2003). Gli obblighi in materia sono ripartiti tra agenzia ed utilizzatore. L'agenzia informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza connessi alle attività produttive e li addestra all'uso delle attrezzature di lavoro (d.lgs. 626/94).

**Potere disciplinare** (art. 23, c. 7 d.lgs. 276-

/2003). Il potere disciplinare è riservato all'agenzia, che lo esercita sulla base degli elementi comunicati dall'utilizzatore.

**Risoluzione del rapporto.** Il contratto di lavoro a termine si conclude alla scadenza del termine. Prima solo per giusta causa.

Nel caso del contratto di lavoro a tempo indeterminato, se termina la missione presso l'utilizzatore, il lavoratore può essere posto in disponibilità.

### 3. Rapporto lavoratore e impresa utilizzatrice.

Abbiamo già detto che i lavoratori, durante la somministrazione, esercitano la propria attività nell'interesse e sotto la direzione dell'utilizzatore, senza l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

Vediamo ora, in sintesi gli aspetti più importanti.

**Computabilità.** Il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge e della sicurezza sul lavoro.

**Diritti del lavoratore** (art. 24 d.lgs. 276/2003). I lavoratori fruiscono di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva.

Ai lavoratori delle agenzie si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge (L. 300/70).

**Obblighi dell'utilizzatore.** L'impresa utilizzatrice deve:

- ✓ informare il lavoratore, se le mansioni che il lavoratore dovrà svolgere richiedono una sorveglianza medica o comportino rischi particolari;
- ✓ osservare nei confronti del lavoratore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti;
- ✓ comunicare alle RSU o alle RSA, in mancanza alle associazioni territoriali di categoria, aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione.

**Costituzione di un rapporto di lavoro** (art. 27 d.lgs. 276/2003). Al termine della missione l'utilizzatore può decidere di assumere il lavoratore a tempo indeterminato.

