
I contratti conclusi dalle agenzie di somministrazione

Aggiornato a luglio 2012

CHE COSA SONO LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE?

Sono soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, cioè che assumono presso l'agenzia i lavoratori e li inviano a svolgere le loro prestazioni lavorative presso aziende clienti (dette *soggetti utilizzatori*).

Le agenzie di somministrazione devono essere autorizzate all'esercizio della propria attività, a seguito di accertamento dei requisiti giuridico-finanziari previsti, ed inserite successivamente in un apposito Albo.

QUALI SONO I CONTRATTI CONCLUSI DALLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE?

Le agenzie di somministrazione concludono contratti con i soggetti utilizzatori (vale a dire le aziende clienti) e con i lavoratori. Il lavoratore diventa a tutti gli effetti **dipendente della agenzia di somministrazione** e viene "prestato" ad un'azienda cliente utilizzatrice, che si avvale della prestazione del lavoratore stesso.

I rapporti tra l'**agenzia di somministrazione** di lavoro e il **soggetto utilizzatore** sono regolati dal **contratto di somministrazione**.

I rapporti tra l'**agenzia di somministrazione** e il **lavoratore** sono invece regolati dai **contratti di lavoro subordinato** (a tempo determinato o a tempo indeterminato).

In base alle nuove disposizioni della legge di riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012), **le agenzie di somministrazione non potranno assumere apprendisti a tempo determinato**. La disposizione ha ripreso ciò che è stato previsto dal comma 1, dell'articolo 1, del decreto legislativo 167/2011 che ha disciplinato l'apprendistato come un contratto a tempo indeterminato: "L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani".

QUANDO È VIETATO L'USO DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE?

Il contratto di somministrazione è vietato:

- a) per sostituire lavoratori in sciopero
- b) per integrare lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, in quelle unità produttive in cui si sia proceduto nei 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi o a una *sospensione dei rapporti*¹
- c) da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

QUALI SONO I REQUISITI DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE?

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in **forma scritta** e deve indicare:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore (agenzia)
- b) il numero dei lavoratori da somministrare
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo necessarie in base alla legge per concludere contratti di somministrazione
- 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 e il loro inquadramento
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative
- h) l'assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei *contributi previdenziali*²

¹ **Sospensione dei rapporti**: ad esempio in caso di crisi aziendale i lavoratori possono essere tenuti in forza dall'azienda (vale a dire *non licenziati*) anche se saranno soggetti obbligatoriamente a riduzioni delle ore lavorate.

- i) l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro
- j) l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori dipendenti dell'utilizzatore con pari livello
- k) 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 verso il somministratore.

In **mancanza di forma scritta** il contratto di somministrazione è **nullo** e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

COME SONO REGOLATI I RAPPORTI TRA I LAVORATORI E LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE?

Il lavoratore può essere assunto dall'agenzia anche con un contratto **a tempo indeterminato** (noto anche come "**Staff Leasing**"). Tale modalità di assunzione non è tuttavia molto frequente nell'utilizzo da parte delle agenzie di somministrazione. Si ha assunzione **a tempo indeterminato** quando l'agenzia di somministrazione vuole avere la **disponibilità totale** del lavoratore, per inviarlo, di volta in volta, presso aziende utilizzatrici. Ciò potrebbe accadere soprattutto per i lavoratori con profili professionali molto richiesti ma di *difficile reperibilità*.

Il lavoratore assunto in "*staff leasing*" dall'agenzia di somministrazione, avrà diritto a percepire un'**indennità mensile di disponibilità** per i periodi in cui non viene inviato presso imprese utilizzatrici, ma rimane in attesa di assegnazione.

In caso di somministrazione **a tempo determinato**, la **modalità più ricorrente** per utilizzo da parte delle agenzie di somministrazione, il rapporto di lavoro viene regolato dalla legge sul contratto a termine per quanto compatibile.

Tale contratto può essere **prorogato** con il consenso scritto del lavoratore, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo di lavoro applicato dall'agenzia di somministrazione.

Al termine del contratto di somministrazione a tempo determinato, se l'utilizzatore è interessato ad assumere il lavoratore, l'agenzia di somministrazione non può impedire l'eventuale assunzione del lavoratore, tranne nel caso in cui corrisponda al lavoratore un'adeguata indennità, secondo quanto stabilito nel contratto collettivo applicabile all'agenzia di somministrazione.

QUALI SONO LE TUTELE PER I LAVORATORI ASSUNTI DALLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE?

Il lavoratore assunto da un'agenzia di somministrazione è in tutto e per tutto dipendente della stessa, che sarà tenuta a corrispondergli la retribuzione e i *contributi assistenziali*³ e previdenziali

Tuttavia trattandosi di un rapporto di lavoro in cui la prestazione di lavoro viene resa presso un soggetto utilizzatore diverso dal datore di lavoro, sono previste apposite tutele a

2 **Contributi previdenziali**: sono versamenti obbligatori effettuati dai datori di lavoro solitamente all'INPS (nel Settore privato) per ottenere successivamente una prestazione pensionistica.

3 **Contributi assistenziali**: sono versamenti finalizzati all'assistenza sanitaria effettuati solitamente dal datore di lavoro ad enti o casse aventi esclusivamente fini assistenziali.

favore del lavoratore al fine di non creare discriminazioni tra i lavoratori assunti direttamente e quelli “utilizzati” tramite contratto di somministrazione. In particolare:

- ✓ i lavoratori dipendenti del somministratore hanno **diritto allo stesso trattamento economico e normativo applicato ai dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte**
- ✓ i lavoratori dipendenti del somministratore possono percepire i compensi legati ai risultati di produzione o collegati all'andamento economico dell'impresa, in tal caso si fa riferimento ai CCNL applicati dall'utilizzatore
- ✓ il somministratore deve informare i lavoratori dei **rischi per la sicurezza e la salute** connessi alle attività produttive in generale e deve formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie per svolgere l'attività di lavoro per la quale vengono assunti. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore, ma in tal caso ne va fatta indicazione nel contratto di lavoro.
- ✓ l'utilizzatore risponde dei danni causati a terzi dal lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- ✓ Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, artt. da 20 a 28
- ✓ Decreto 23 dicembre 2003 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- ✓ Decreto 10 marzo 2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- ✓ Circolare Ministeriale 24 giugno 2004, n. 25
- ✓ Circolare Ministeriale 22 febbraio 2005, n. 7
- ✓ Legge n 92 del 28 giugno 2012