

Circolare di approfondimento n. 20 del 24 marzo 2022

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE ATTENZIONE ALLE REGOLE DA SEGUIRE

Il contratto di somministrazione è quel particolare rapporto di lavoro che vede coinvolte tre parti:

1. **Un'agenzia per il lavoro (somministratore);**
2. **Un'impresa o professionista (utilizzatore);**
3. **Un lavoratore (somministrato).**

Quando un'impresa stipula un contratto di somministrazione ai sensi del DLgs 276/2003 art.4 c.1 con un'agenzia di lavoro interinale al fine di utilizzare personale dipendente, deve porre molta attenzione alle regole imposte dalla legge. Generalmente si tratta di somministrazione a tempo determinato ma la stessa è possibile anche a tempo indeterminato in alcuni casi (staff leasing).

Innanzitutto, l'agenzia per il lavoro deve essere iscritta nell'apposito Albo tenuto presso l'Agenzia Nazionale (ANPAL). Occorre accertarsi quindi, prima di procedere alla stipula del contratto di somministrazione che l'agenzia per il lavoro in questione sia in possesso del relativo provvedimento di autorizzazione.

Importante! diffidate di alcune cooperative che offrono personale a basso costo!

Inoltre bisogna tener presente che i lavoratori interinali hanno diritto alle medesime condizioni economiche e normative a quelle dei lavoratori dipendenti a parità di mansioni e che l'impresa è obbligata in solido nei confronti dell'agenzia per il lavoro interinale nella corresponsione dei trattamenti retributivi e contributivi.

DIVIETI DI UTILIZZO

E' vietato la stipula del contratto di somministrazione nei seguenti casi:

- per sostituire i lavoratori in sciopero;
- si è proceduto a licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti di lavoratori adibiti alla stessa mansione;
- si è proceduto alla sospensione o riduzione di lavoro e alla richiesta di cassa integrazione;
- se non si è proceduto a redigere il documento di valutazione dei rischi.

LIMITI NUMERICI

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, la legge prevede specifici limiti quantitativi per le imprese che utilizzano tali lavoratori:

1. Limite del 20% da calcolare sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza nella ditta al 01.01 dell'anno di stipula del contratto nel caso di stipula a tempo indeterminato (staff leasing).

2. Limite del 30% da calcolare sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza nella ditta al 01.01 dell'anno di stipula del contratto nel caso di stipula a tempo determinato. Nel limite del 30% vanno computati anche i lavoratori tempo determinato assunti direttamente dall'impresa. A tal fine occorre porre molta attenzione nel computare il periodo di utilizzo massimo dei contratti a tempo determinato che è pari a 24 mesi e alle proroghe massimo quattro. (salvo diversa disposizione dei contratti collettivi), infatti in tal computo vanno conteggiati sia i periodi di lavoro in qualità di somministrato sia quelli in cui il lavoratore è stato impiegato direttamente dall'impresa.

Sono in ogni caso esenti da limiti quantitativi i lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" come individuati con decreto M.L. ai sensi del D.lgs 81/2015 art. 31 c 2. Sono ad esempio svantaggiati i soggetti disoccupati che percepiscono, da almeno 6 mesi, la Naspi o gli ammortizzatori sociali e i soggetti che non possiedono un diploma di scuola media superiore. Sono altresì svantaggiati coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa come dipendente con contratto della durata di almeno 6 mesi o che hanno svolto un'attività lavorativa autonoma o co.co.co. con reddito inferiore al minimo escluso da imposizione fiscale.

POTERE DISCIPLINARE

Il potere disciplinare resta in capo all'agenzia di somministrazione e non al datore di lavoro per cui, qualora l'azienda volesse procedere con una contestazione disciplinare ai sensi dell'art. 7 L. 300/70, deve comunicarlo all'agenzia di lavoro interinale la quale procederà lei stessa all'invio della lettera di contestazione al lavoratore nelle consuete modalità.

SANZIONI

L'utilizzatore deve comunicare entro il 31.01 di ogni anno alle associazioni sindacali di categoria il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati (art. 36 c. 3 D. Lgs. n.81/2015).

La violazione dei divieti e il mancato rispetto dei limiti previsti per la somministrazione e il mancato invio della comunicazione ai sindacati comporta l'applicazione per il datore di lavoro che utilizza i suddetti lavoratori una sanzione amministrativa di importo variabile da € 250 a € 1250.

Importante! in caso di somministrazione irregolare o fraudolenta, (es. superamento dei limiti numerici o nei casi di divieto di utilizzo di cui sopra) il lavoratore potrebbe richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze della ditta che lo utilizza con effetto dall'inizio della stipula del contratto di somministrazione.

Rag. Elisabetta Corsaletti

Consulente del lavoro

e.corsaletti@eusebiassociati.it