LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro. L. n. 1369/1960. Abrogata dalla legge Biagi.

Lavoro interinale. Legge n. 196/1997 – Pacchetto Treu- abrogato dalla legge Biagi.

*Configurazione*: intreccio tra due contratti – uno commerciale (contratto di somministrazione di lavoro) e uno di lavoro (contratto di lavoro somministrato). Oggi contenuto nel d. lgs. n. 81/2015 (art. 30-40) – modificato dal d.l. dignità .

*Contratto commerciale:*

è il contratto a tempo determinato o indeterminato stipulato fra un somministratore autorizzato e un utilizzatore, in forza del quale il primo mette a disposizione uno o più lavoratori suoi dipendenti i quali per tutta la durata della missione svolgono la propria attività nell’interesse e sotto la direzione e il controllo dell’utilizzatore

*L’autorizzazione allo svolgimento di attività di somministrazione*. Iscrizione in apposito albo costituito presso il Ministero del lavoro – requisiti soggettivi: disponibilità di idonee strutture organizzatine, onorabilità penale degli amministratori, consistenza del capitale, garanzie finanziarie.

*Limiti quantitativi all’impiego di lavoratori somministrati*- 20% per i lavoratori a tempo indeterminato- 30% per i lavoratori a tempo determinato.

*I divieti di ricorso alla somministrazione di lavoro*

*La forma del contratto di somministrazione di lavoro.* Scritta ad substantiam, con l’indicazione di una serie di elementi.

L’utilizzatore assume l’obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori. (art. 33).

*Il contratto somministrato*

* *L’incontro tra agenzia e lavoratore-* divieto di discriminazioni nella fase preassuntiva.- divieto di indagini personali, divieto di esigere, percepire direttamente o indirettamente compensi dal lavoratore
* *Contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato*

Contratto di natura subordinata ma con tratti di specialità.

Se è a tempo indeterminato nei periodi di intervallo tra le missioni ha diritto ad una indennità di disponibilità.

Se è a tempo determinato si applicano le disposizioni sul contratto a termine di cui al d. lgs. n. 81 con esclusione della disciplina degli intervalli e i diritti di precedenza.

*Incentivi*: non è computato nell’organico e se disabile somministrato per missioni di durata non inferiore a 12 mesi è computato nella quota di riserva di cui alla l. n. 68/1999.

*Il rapporto di lavoro somministrato*

*I poteri*

Scissione tra datore di lavoro in senso formale e in senso sostanziale.

Potere direttivo: spetta all’utilizzatore

Potere disciplinare: spetta al somministratore che lo esercita su segnalazione dell’utilizzatore.

*La Retribuzione*

Obbligo in capo al somministratore, fatto salvo il rimborso del relativo onere.- parità di trattamento – disciplina della retribuzione variabile.

*Obblighi di sicurezza* : l’utilizzatore deve osservare nei confronti del lavoratore somministrato tutti gli obblighi di prevenzione e protezione in tema di tutela della salute e della sicurezza cui è tenuto per legge e contratto collettivo nei confronti dei suoi dipendenti.

Somministratore: obbligo di informazione e formazione.

*Diritti sindacali*: ai lavoratori delle imprese di somministrazione di applica il titolo III dello Statuto.

*L’assunzione del lavoratore da parte dell’utilizzatore*: nullità di ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell’utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l’ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta un’adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somminsitratore.

*Il regime sanzionatorio*

Requisito della causale oltre i 12 mesi, requisito della causale delle proroghe e rinnovi, limiti di durata- conversione del contratto a tempo indeterminato tra lavoratore e agenzia di somministrazione.

Requisito formale: il contratto è nullo e il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell’utilizzatore.

Somministrazione irregolare al di fuori di limiti e condizioni ( divieti di ricorso alla somministrazione, effettuata da un’impresa non autorizzata etc) il lavoratore può chiedere al giudice la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell’utilizzatore con decorrenza dall’inizio della somministrazione

Somministrazione fraudolenta- posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore- sanzione penale ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione

Differenza con l’appalto:

art. 1655 c.c.

art. 29 co.2d. lgs. n. 276/2003. *In caso di appalto di opere e servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l’appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell’applato, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di TFR, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto*

Art. 29 co1. D. lgs. n. 276/2003

*Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che puo’ anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonche’ per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa*.

Art. 29 co. 3

In caso di contratto d’appalto stipulato in violazione dei requisiti di cui al co. 1 il lavoratore può chiedere con ricorso al giudice del lavoro, la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di chi ne ha utilizzato la prestazione, con decorrenza dall’inizio di tale utilizzazione.

Fenomeno del capolarato- sfruttamento del lavoro- tutela penale.