

# LE NOVITÀ DELLA LEGGE FINANZIARIA 2010

Normative, Note e percorsi operativi  
nella somministrazione del lavoro  
dopo l'ultima finanziaria

a cura dell'Avv.  
**Eugenio Aurisicchio**

con la prefazione di  
**Antonio Lombardi**  
Presidente di Alleanza Lavoro

i quaderni di  ALLEANZALAVORO®

I quaderni di Alleanza Lavoro  
1

**LE NOVITÀ DELLA  
LEGGE FINANZIARIA 2010**

a cura dell'Avv. Eugenio Aurisicchio  
prefazione di *Antonio Lombardi*, Presidente di Alleanza Lavoro

Tutti i diritti dell'opera riservati

Alleanza Lavoro marchio depositato  
Deposito RM 2008 C004483 del 22/07/2008

## PREFAZIONE

Cos'è e a cosa serve la flessibilità?

Questa era probabilmente la domanda che si poneva il nostro legislatore all'inizio degli anni novanta quando, all'indomani della bolla economica e delle facili spese che avevano caratterizzato gli anni ottanta, il tessuto produttivo italiano iniziava a doversi confrontare con una realtà ben diversa, fatta di cali del fatturato, magazzini che incominciavano a riempirsi di merce prodotta e non venduta, primi cenni di invasione da parte di concorrenti esteri che introducevano nel nostro Paese un nuovo modo di intendere il lavoro come elemento dinamico teso al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei sistemi produttivi, il tutto in una rinnovata idea di competitività.

È infatti a tutti noto come il c.d. "lavoro interinale" negli Stati Uniti e nel resto d'Europa esistesse già da tempo.

L'Italia, dei giovani rampanti, dei soldi facili, delle belle auto e dei lussi senza troppi pensieri, pensava di essere al riparo da questa realtà fatta di competizione, sacrificio e tensione al miglioramento delle proprie capacità mentali, produttive e professionali al fine di poter competere nel libero mercato.

Ecco lo scenario in cui il Parlamento Italiano, dopo lunghe discussioni e non senza difficoltà, grazie all'allora Ministro del Lavoro Prof. On.le Tiziano Treu,

approvò la L. 196/97 successivamente nota come “pacchetto Treu”.

Da quel dì di tempo ne è passato, l'istituto del lavoro temporaneo è stato sempre meglio disciplinato negli anni fino ad arrivare alla L. 30/2003 (c.d. Legge Biagi), attuata attraverso il D.lgs 276/03, che ha visto l'Italia dotarsi di una normativa al passo con i tempi e con le realtà lavorative già da tempo esistenti nei Paesi nostri competitori.

Oggi, nostro malgrado, ci troviamo a confrontarci con una delle peggiori crisi economiche che il modo industrializzato abbia mai conosciuto.

Nell'anno trascorso abbiamo assistito alla chiusura di migliaia di imprese, alla collocazione in cassa integrazione di centinaia di migliaia di lavoratori ed all'improvviso riacutizzarsi della disoccupazione, tornata a crescere drammaticamente dopo anni di trend occupazionale positivo. Il tutto in uno scenario che vede l'imprenditorialità italiana sempre più marginale rispetto all'invasione delle Multinazionali che monopolizzano ormai interi settori della nostra economia.

È qui che nasce la nostra sfida, la sfida delle Agenzie per il Lavoro che devono ora erigersi a motore della ripresa. Noi imprenditori del settore dobbiamo essere pronti a cogliere ogni segnale di ripresa, potendo rappresentare la porta di ingresso ad un rinnovato mondo del lavoro per i giovani e per coloro che il lavoro l'hanno perso.

Il Governo ed il Parlamento, con la Legge Finanziaria 2010, seppur con una limitata disponibilità economica, hanno accolto molte delle richieste pervenute dai rappresentanti del nostro settore. Ricordo all'uopo di essere stato ascoltato all'inizio del 2009, insieme ad altri insigni Colleghi ed illustri esperti del settore, dalla Commissione Permanente Lavoro e Previdenza presso il Senato, nell'ambito di un'indagine consoci-

tiva sulle Agenzie per il Lavoro che aveva come fine l'elaborazione degli interventi necessari ad un rilancio del settore con ogni miglior riflesso sull'intera economia nazionale.

Ora noi tutti siamo chiamati ad utilizzare al meglio le opportunità che la Finanziaria 2010 ci offre. Attraverso le nostre Agenzie devono rientrare nel mondo del lavoro il maggior numero possibile di lavoratori collocati nelle liste di mobilità, devono trovare una possibilità di ingresso al lavoro i lavoratori svantaggiati, i disabili, coloro che non hanno avuto la possibilità acquisire titoli di studio. Insomma l'Italia e L'Europa si aspettano che quest'anno ed il prossimo segnino l'uscita dalla crisi e la ripresa economica in ogni settore. Per consentire ciò è necessario che il mercato del lavoro riprenda a funzionare con rinnovata dinamicità ed efficienza, rappresentando il presupposto essenziale per la crescita economica del Paese. Senza lavoro non c'è produzione, senza lavoro non c'è consumo, senza lavoro non c'è futuro.

Il nostro compito sarà dunque quello di utilizzare al meglio gli strumenti normativi a nostra disposizione per contribuire in modo fattivo alla rinascita economico-sociale del nostro Paese. Dovremo essere in grado nel più breve tempo possibile di implementare un sistema che faciliti l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro così che il lavoratore somministrato, assunto a tempo determinato, non debba più sentirsi un “precario” ma possa, a ragione, ritenersi una “risorsa” richiesta dalle aziende che necessitano delle sue qualificate prestazioni lavorative. In tal senso sarà indispensabile puntare sulla formazione, sull'apprendimento delle lingue straniere e dei sistemi informatici per tutti e per ogni fascia di età, cosicché chiunque possa trovare la sua giusta collocazione nel mercato. Ecco la nostra missione, ecco la nostra sfida con la quale noi tutti dobbiamo confrontarci con la consa-

pevolezza di poter riuscire a conquistare l'obiettivo della ripresa.

L'augurio è che questa breve pubblicazione, che non ha certamente la pretesa di essere completa ed esaustiva in ogni sua parte, possa rappresentare uno strumento di lavoro utile ad individuare le migliori soluzioni possibili da proporre ai nostri clienti ed ai nostri lavoratori, con un occhio anche al percorso che ci ha portato fin qui.

Antonio Lombardi  
Presidente di Alleanza Lavoro

## 1. L'EVOLUZIONE STORICA (dal divieto di intermediazione alla somministrazione di manodopera)

### 1.1 Il divieto di intermediazione e interposizione - il monopolio pubblico del collocamento

La locazione di lavoro è un fenomeno che, per lungo tempo, il nostro ordinamento giuridico ha vietato in via generale ed assoluta.

La normativa di riferimento in materia è stata – fino alla sua definitiva abrogazione ad opera della c.d. legge Biagi del 2003 (L. 30/2003) – la legge 1369 del 1960, che all'art. 1 così disponeva:

“È vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono.

È altresì vietato all'imprenditore di affidare ad intermediari, siano questi dipendenti, terzi o società anche se cooperative, lavori da eseguirsi a cottimo da prestatori di opere assunti e retribuiti da tali intermediari.

È considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecu-

zione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante.”

Il realizzarsi di tali fattispecie vietate comportava, ai sensi della stessa legge 1369 del 1960, che i lavoratori venissero considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente aveva utilizzato le loro prestazioni.

Erano, inoltre, previste delle sanzioni amministrative e penali per le imprese coinvolte.

Ciò che la legge voleva prevenire era lo sfruttamento della manodopera nella forma del c.d. “caporalato”, che consente all'imprenditore di utilizzare il lavoro senza esserne responsabile, spostando la titolarità dei contratti di lavoro in capo ad un soggetto terzo – l'interposto o pseudo-appaltatore – che, pur privo di una reale struttura d'impresa, figura quale datore di lavoro formale.

La negatività di questo fenomeno si manifesta, in particolar modo, sotto due profili:

- a) l'interposto datore di lavoro non è normalmente in grado di fornire una sufficiente garanzia di solvibilità verso i crediti dei lavoratori, in quanto sfornito di adeguato capitale e struttura produttiva;
- b) la retribuzione dei lavoratori risulta normalmente essere inferiore a quella dei “colleghi” impiegati presso l'effettivo utilizzatore, in quanto il soggetto interposto lucra sulla differenza al ribasso del salario che egli riconosce ai propri dipendenti.

Accanto al divieto di interposizione ed intermediazione di manodopera, vigeva una regolamentazione del

mercato del lavoro che devolveva interamente agli uffici pubblici di collocamento l'incontro tra domanda ed offerta e creando, in tal modo, un monopolio pubblico del collocamento.

Il regime di monopolio pubblico del collocamento era regolato dalla legge 29 aprile 1949, n. 264 ed era munito di un apparato sanzionatorio anche di natura penale.

L'art. 11, primo comma, della legge vietava l'esercizio della mediazione tra offerta e domanda di lavoro subordinato, anche quando tale attività era svolta gratuitamente.

Il divieto dell'attività di collocamento privata e della mediazione di lavoro interinale aveva un carattere pubblicistico, ed era posto a tutela dei lavoratori e dell'economia nazionale.

Tale monopolio era destinato però a scontrarsi con gli articoli 82 e 86 del Trattato della Comunità Europea, poiché la giurisprudenza comunitaria qualificava (e qualifica tuttora) gli uffici pubblici di collocamento come impresa, soggetta agli obblighi di libera concorrenza, anche se svolgono attività nell'interesse economico generale, e in quanto titolari di un monopolio legale, di un servizio di collocamento in esclusiva, come posizione dominante in un mercato comune.

La suddetta posizione dominante venne considerata illegittima e anticoncorrenziale sanzionando l'Italia per aver creato delle limitazioni e delle storture nel mercato del lavoro, poiché si mostrava palesemente inadeguata e non in grado di soddisfare la domanda di lavoro, non consentendo ai privati di svolgere la medesima attività.

Venne così a sgretolarsi il sistema che aveva regolato per circa 40 anni, dal 1949 con la legge n. 264 (ma

anche prima se si considera che durante il Fascismo il sistema era sostanzialmente improntato sulla stessa impostazione), il monopolio pubblico del collocamento del lavoratore.

Nel 1997, con la legge n. 196 (c.d. legge Treu), per la prima volta in Italia venne ammessa una eccezione al generale divieto di interposizione di manodopera, con l'introduzione del c.d. lavoro temporaneo o interinale.

## 1.2 Il lavoro interinale

Per lavoro interinale s'intende una tipologia di effettuazione dell'attività lavorativa con carattere temporaneo (detto anche fornitura di lavoro temporaneo ed è l'antesignano della Somministrazione di lavoro).

## 1.3 Definizione

La locuzione "interinale" deriva dal latino interim, che significa provvisorio. Abbinata al termine "lavoro" rappresenta una forma di rapporto di lavoro che ha durata temporanea.

Questa terminologia è comparsa in Italia agli inizi degli anni 1990, periodo in cui comincia a farsi sentire il bisogno di flessibilità nei rapporti di lavoro.

Come si è detto, l'introduzione di questa tipologia di contratto di lavoro si deve alla Legge Treu del 1997 8L. 196/1997.

Successivamente ha subito varie modifiche e nel 2003, con la legge n. 30/2003 e il decreto legislativo che ne è derivato, (il D. Lgs. 24 ottobre 2003, n. 276, la cosiddetta Legge Biagi), il lavoro interinale è stato abolito per permettere l'ingresso della somministrazione di lavoro sia a tempo determinato che indeter-

minato, quest'ultimo abrogato in un primo tempo dalla legge n. 247/2007 e successivamente reintrodotta dalla Legge Finanziaria 2010 (l. 191/2009).

Solo col D.lgs. n° 276/2003 è stata abrogata la precedente disciplina della legge Treu (196/97), abrogando contestualmente la legge n° 1369/1960 e disciplinando compiutamente il nuovo istituto della somministrazione.

Il lavoro interinale coinvolgeva tre figure:

1. la persona che cerca lavoro (lavoratore),
2. l'impresa che lo richiede (azienda utilizzatrice),
3. l'azienda di lavoro interinale che si pone come intermediaria tra la prima e la seconda figura.

Mediante il lavoro interinale le aziende potevano stipulare un contratto di fornitura di manodopera con società specializzate, in grado di fornire in tempo reale, e solo per il periodo necessario, le professionalità richieste.

Il lavoratore dipendeva giuridicamente dalle società fornitrici e da queste veniva retribuito, ma funzionalmente presta il suo lavoro presso altre aziende che hanno bisogno di professionalità per periodi di tempo limitato.

La legislazione ha imposto il medesimo trattamento retributivo (salario base, contributi, malattia, CCNL di riferimento etc.) fra lavoratore interinale e lavoratore subordinato (art. 4, legge 196 del 24 giugno 1997), indipendentemente dalla tipologia contrattuale, a termine o a tempo indeterminato, che il lavoratore ha con l'agenzia interinale.

Volto alla stabilizzazione dei lavoratori interinali era il divieto per le società di fornitura di opporsi alla loro assunzione presso un cliente, anche prima della

scadenza del contratto che questo ha in essere con la stessa agenzia.

## 2. LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Con il D. lgs. n° 276 del 2003 (legge Biagi), artt. da 20 a 28, sulla base della legge delega n° 30/2003, viene introdotto il nuovo contratto di Somministrazione di lavoro, che sostituisce il lavoro interinale.

Al pari del lavoro interinale, la somministrazione è una fattispecie complessa di rapporto di lavoro introdotta dal D. lgs. n° 276 del 2003 (legge Biagi), artt. da 20 a 28, sulla base della legge delega n° 30/2003, e prevede il coinvolgimento di tre soggetti:

- il somministratore, un'Agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro che stipula un contratto con un lavoratore;
- l'utilizzatore, un'azienda pubblica o privata che necessita di tale figura professionale;
- il lavoratore.

Tra questi tre soggetti vengono stipulati due diversi contratti:

il contratto di somministrazione di lavoro, concluso tra somministratore e utilizzatore;  
il contratto di lavoro concluso tra somministratore e lavoratore.

Il rapporto lavorativo instaurato è quindi tra il lavoratore e l'Agenzia per il lavoro, che per legge dovrà retribuire il lavoratore in maniera adeguata alla tipologia di contratto dell'azienda utilizzatrice.

### **2.1 Soggetti coinvolti nella somministrazione – ripartizione diritti, obblighi e oneri**

Il lavoratore, come si diceva, è legato da un rapporto lavorativo con un somministratore, che è una persona giuridica (società) autorizzata, secondo precise regole previste dalla legge, dal Ministero del Lavoro e definita "Agenzia per il lavoro". Le Agenzie per il lavoro autorizzate sono iscritte in un apposito albo informatico tenuto presso il Ministero del Lavoro e liberamente consultabile.

Il prestatore di lavoro, pertanto viene richiesto, e dunque utilizzato, da un terzo soggetto utilizzatore, in sostanza l'azienda, nel periodo interessato; ne assume tuttavia la direzione ed il controllo, con possibilità di utilizzazione in appalto e di distacco presso altre strutture, alla stregua di qualsiasi altro dipendente e quindi seguendo le regole contrattuali all'uso previste.

L'utilizzatore non assume tuttavia il potere disciplinare che rimane riservato al somministratore, salvo, tuttavia, l'onere per il primo di comunicare a questi gli elementi che possano costituire oggetto di contestazione disciplinare.

Al lavoratore spetta una retribuzione non inferiore a quella dei lavoratori dipendenti dal soggetto utilizzatore, ed alla corresponsione dei trattamenti retributivi e dei contributi previdenziali sono obbligati in solido il somministratore e l'utilizzatore.

A titolo di sanzione civile la legge prevede che il mancato rispetto delle disposizioni del D.lgs 276/03 porta a costituire, in capo all'utilizzatore, un rapporto di lavoro subordinato ordinario. Sono fatte salve le sanzioni penali previste dagli artt 29 ss.

### **2.2 Tipologie contrattuali**

Con il contratto di somministrazione, sino alla legge n° 247/2007, relativa all'approvazione del c.d. "Protocollo Welfare", il rapporto di lavoro poteva essere stipulato come:

- contratto di lavoro a tempo determinato;
- contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In questo ultimo caso si dava luogo, secondo il decreto legislativo n. 276 del 2003, attuativo della cd. Legge Biagi, al fenomeno dello staff leasing.

In seguito alle modifiche apportate dalla legge 247/2007 la somministrazione a tempo indeterminato fu abrogata e sopravvisse solo la fattispecie a termine fino alla reintroduzione disposta con la Legge Finanziaria 2010.

L'agenzia per il lavoro, quindi, fino al 31/12/2009 poteva offrire solitamente:

- contratti a tempo determinato part time, cioè a tempo parziale;
- contratti a tempo determinato full time, cioè a tempo pieno.

Ogni contratto poteva essere oggetto di proroghe fino ad un massimo di 6 in 36 mesi oppure fino ad un

massimo di 42 mesi qualora, entro i primi 24 mesi, non siano state utilizzate più di due proroghe comprensive delle missioni iniziali (art. 42 CCNL ApL 24/07/2008).

Grazie a quanto disposto dalla Legge Finanziaria 2010 le Agenzie possono ora nuovamente stipulare contratti di “Staff leasing”, ovvero di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, ma solo per la realizzazione di servizi o attività espressamente individuate dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Questo tipo di contratto è ammesso nei seguenti casi previsti dall’art. 20, comma 3 del D.lgs 276/03 così come modificato dalla L. 23/12/2009 n. 191 (finanziaria 2010):

*a)* 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;

*b)* per servizi di pulizia, custodia, portineria;

*c)* per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

*d)* per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

*e)* per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

*f)* per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

*g)* per la gestione di call-center, nonché per l’avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

*h)* per 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 manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell’impresa;

*i)* in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;

*i-bis)* in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l’esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

3.  
**CAUSALI E SANZIONI  
PER SOMMINISTRAZIONE  
IRREGOLARE - DEFINIZIONI**

### **3.1 Causali**

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. (art. 20, comma 4 D.lgs 276/03)

### **3.2 Somministrazione irregolare**

Si ha quando un contratto di somministrazione di lavoro viene concluso fuori dai casi previsti dall'art. 20 e senza le formalità di cui all'art. 21 del D.lgs 276/03.

### **3.3 Somministrazione fraudolenta**

Si ha quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inde-

rogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore. In tali casi somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

### **3.4 Conseguenze**

Art. 27, comma 1 D.lgs 276/03: il lavoratore può proporre ricorso ex art. 414 c.p.c. presso il Tribunale del luogo ove la prestazione si è svolta chiedendo la declaratoria di nullità del contratto di lavoro a termine in somministrazione ed il conseguente riconoscimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore.

### **3.5 Limiti del controllo giudiziale**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 27, comma 3 D.lgs 276/03 il Giudice, nell'accertamento della sussistenza delle ragioni che giustificano il ricorso alla somministrazione di lavoro a termine, non può spingersi nel merito delle valutazioni delle scelte di carattere tecnico, organizzativo o produttivo che sono e restano una peculiarità dell'utilizzatore "imprenditore".

### **3.6 Stabilizzazione Art. 43 CCNL ApL del 24/07/2008**

Recentemente, a seguito delle pressioni politico sindacali il CCNL per i lavoratori della Agenzia per il Lavoro ha visto l'introduzione dell'istituto della stabilizzazione dei lavoratori somministrati. In forza di tale disciplina i lavoratori, effettuato un dato periodo di lavoro a termine potranno richiedere l'assunzione a tempo indeterminato direttamente alle Agenzie per il Lavoro.

Sul punto si ritiene opportuno trascrivere integralmente i commi n. 1, 2 e 4 del citato articolo 43 onde facilitare la comprensione dell'istituto.

*“1. Qualora l'assunzione a tempo indeterminato avvenga ab initio o nell'arco dei primi 21 mesi di lavoro, alle APL sarà riconosciuto un contributo pari ad 1/3 dell'indennità di disponibilità per 3 mesi in ragione di anno e fino alla concorrenza dei 42 mesi di anzianità previsti nel successivo punto 2.*

*Per tali incentivi saranno utilizzate le risorse provenienti dai residui della gestione Ebitemp. A titolo di ulteriore incentivo, quota parte della contribuzione attualmente destinata al fondo di sostegno al reddito, istituito presso EBIREF, sarà utilizzata per la formazione professionale.*

*2. Il lavoratore assunto con contratto di somministrazione a tempo determinato ha diritto ad essere assunto con un nuovo contratto a tempo indeterminato dalla Agenzia di Somministrazione qualora abbia prestato attività lavorativa anche presso diverse imprese utilizzatrici, in esecuzione di due o più contratti di lavoro in somministrazione stipulati con la medesima Agenzia, per un periodo complessivo pari a 42 mesi anche non consecutivi.*

*4. Nel caso in cui il lavoratore presti attività di lavoro in favore della stessa Agenzia di Somministrazione, in esecuzione di un unico contratto di somministrazione eventualmente prorogato con la stessa impresa utilizzatrice, il periodo di 42 mesi, di cui al primo comma, è ridotto a 36 mesi.”*

### 3.7 Proroghe art. 42 CCNL Apl del 24/07/2008

La materia delle proroghe riveste una particolare importanza in quanto rappresenta uno dei principali elementi distintivi tra la somministrazione di lavoro ed il contratto di lavoro a termine c.d. “diretto”.

Infatti, mentre nel contratto di lavoro a termine diretto il D.lgs 368/01 prevede la possibilità di effettuare massimo una proroga, nella somministrazione di lavoro a termine sono consentite fino a 6 proroghe con ciò garantendo certamente una maggiore flessibilità a tutto vantaggio delle aziende utilizzatrici. Per maggiore chiarezza espositiva si ritiene utile trascrivere di seguito per estratto quanto disposto dall'art. 42 del CCNL per i lavoratori assunti dalle Agenzie per il Lavoro in somministrazione.

*“Con riferimento al dettato previsto all'art. 22, comma 2, secondo periodo, del D.Lgs. 276/03, il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per 6 volte nell'arco di 36 mesi.*

*Il periodo temporale dei 36 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale di missione, fermo restando che l'intero periodo si configura come un'unica missione.*

*2. Qualora, nell'ambito della medesima somministrazione del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice, vengano utilizzate al massimo due proroghe nell'arco dei primi 24 mesi comprensivi del periodo iniziale, le proroghe residue, in deroga a quanto previsto al comma precedente, potranno prevedere il raggiungimento di una durata complessiva del contratto fino a 42 mesi.*

4. *Resta inteso che, nei casi di somministrazione per la sostituzione di lavoratori assenti, il periodo iniziale della missione può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno causato le assenze.*”

### 3.8 Consigli operativi

Considerato che il contenzioso giudiziale in materia di somministrazione di lavoro verte in particolare sulla valutazione della sussistenza delle causali inserite sia nel contratto di somministrazione concluso tra Agenzia per il Lavoro e Utilizzatore che nel contratto di lavoro a termine stipulato tra l’Agenzia ed il lavoratore e che, al di là della correttezza formale della causale inserita (di carattere produttivo, organizzativo, sostitutivo o tecnico), ciò che conta è la reale esistenza della ragione giustificativa nonché la verificabilità ex post della stessa, è opportuno richiamare l’attenzione sui seguenti punti:

Stipulare contratti possibilmente brevi, prediligendo le causali di tipo produttivo e sostitutivo;  
Conservare per almeno 5 anni dal termine del rapporto tutti i documenti utili a giustificare la sussistenza della causale indicata;  
Rendere nota e conoscibile al lavoratore somministrato la ragione che sta alla base del termine apposto al suo contratto;  
Privilegiare lo strumento della proroga. (Meglio fare un unico contratto breve e prorogarlo 6 volte piuttosto che più contratti per le medesime mansioni e con le medesime causali);  
Non discriminare in alcun modo il lavoratore somministrato e, se possibile, privilegiarlo nell’inserimento a tempo indeterminato.

## 4. NOVITA' INTRODOTTE CON LA LEGGE FINANZIARIA 2010 (L. 23/12/2009 n. 191)

### 4.1 Reintroduzione dello Staff Leasing

La legge finanziaria del 2010 ha reintrodotta la tipologia contrattuale della somministrazione a tempo indeterminato (c.d. Staff leasing) prevedendo, oltre ai casi già contemplati dal D.lgs 276/03, la possibilità di stipulare contratti di somministrazione a tempo indeterminato in tutti i settori, pubblici e privati, per l’esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e sostegno alla famiglia.

Viene inoltre consentito anche alla contrattazione di secondo livello (contratti aziendali) di individuare ulteriori casi in cui è ammessa la somministrazione a tempo indeterminato.

### 4.2 Deroga ai limiti ed alle condizioni di ammissibilità della somministrazione di lavoro (*incentivi normativi*)

Altra importante innovazione introdotta dalla Legge finanziaria 2010 è rappresentata dalla deroga ad alcune limitazioni previste dalla normativa in materia sia per il caso di contratti di somministrazione a tempo determinato che a tempo indeterminato.

***Deroga divieto di somministrazione (art. 20, comma 5 lett.b D.lgs 276/03)***

È possibile stipulare contratti di somministrazione di lavoro a termine anche qualora siano stati effettuati licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni, oltre che su specifico accordo con le parti sociali, anche nei casi in cui:

- il contratto di somministrazione sia finalizzato a sostituzione di lavoratori assenti;
- il contratto di somministrazione sia stipulato per l'assunzione di lavoratori in mobilità ed abbia una durata non superiore ai 12 mesi (art. 8, comma 2 L. n. 223/1991);
- il contratto di somministrazione abbia una durata non superiore a 3 mesi.

***Deroga all'obbligo della causale ed ai limiti quantitativi (art. 20, comma 4 D.lgs 276/03)***

- È possibile stipulare contratti di assunzione in somministrazione della durata massima di 12 mesi con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex L. 223/91 senza specificare nel contratto di somministrazione e nel contratto di assunzione a termine la causale di tipo organizzativo, produttivo, tecnico o sostitutivo. (c.d. acausalità);
- È possibile stipulare contratti di assunzione in somministrazione della durata massima di 12 mesi con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex L. 223/91 fuori dai limiti quantitativi previsti dai CCNL;
- È possibile stipulare contratti di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex L. 223/91 anche in settori diversi da quelli espressamente previsti dall'art. 20, comma 3 D.lgs 276/03

Gli incentivi normativi (acausalità e deroga ai limiti quantitativi) durano in ogni caso per un periodo massimo di 12 mesi.

### **4.3 Incentivi economici**

#### **4.3.1 Sgravi contributivi**

La legge Finanziaria 2010 introduce altresì dei sensibili benefici contributivi a fronte dell'assunzione a tempo determinato o a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex L. 223/91.

*Assunzione a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi:*

- sgravio contributivo previsto dall'art. 8, comma 2 della L. 223/91 ovvero il lavoratore somministrato, relativamente ai versamenti contributivi, sarà equiparato ad un apprendista il che comporta l'applicazione di un'aliquota contributiva pari al 10% dell'imponibile contributivo;
- il beneficio contributivo è estendibile a 24 mesi per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità che abbiano più di 50 anni;
- il beneficio è estendibile a 36 mesi per i lavoratori residenti a Sud o in somministrazione presso aziende che operino in territori dove il tasso di disoccupazione sia superiore alla media nazionale;
- in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato il beneficio è estendibile fino ad un massimo di 23 mesi salvi i casi indicati ai punti precedenti.

*Assunzione a tempo indeterminato:*

- per ogni lavoratore assunto è prevista la contribuzione ridotta pari a 10% dell'imponibile contributivo per i primi 18 mesi;

qualora il lavoratore assunto, oltre ad essere iscritto nelle liste di mobilità ex L. 223/91 **sia titolare del diritto a percepire l'indennità di mobilità (requisiti: anzianità lavorativa complessiva di almeno 12 mesi, almeno 6 mesi di lavoro consecutivi)**, al datore di lavoro (ApL) verrà corrisposto un **contributo economico** pari al 50% dell'indennità di mobilità che il lavoratore assunto avrebbe percepito per un periodo di 12 mesi. La durata del contributo è estendibile a 24 mesi per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità che abbiano più di 50 anni ed a 36 mesi per i lavoratori residenti a Sud o in somministrazione presso aziende che operino in territori dove il tasso di disoccupazione sia superiore alla media nazionale.

#### 4.3.2 Contributi economici per la intermediazione e ricollocazione

Sono, infine, previsti contributi economici riservati alle Agenzie per il Lavoro c.d. "generaliste" o autorizzate all'intermediazione di manodopera, nei limiti dello stanziamento effettuato per il 2010 (65 milioni di euro), a fronte del collocamento con contratti di assunzione "diretti" di lavoratori c.d. "svantaggiati" per lo svolgimento dell'attività di intermediazione (collocamento).

In particolare sono previsti:

un incentivo pari a euro 1.200,00 per ogni lavoratore oggetto di intermediazione assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato superiore a 24 mesi (esclusa la somministrazione o il contratto di lavoro intermittente – l'assunzione deve avvenire da parte dell'azienda cliente dell'ApL);  
un incentivo pari a euro 800,00 per ogni lavoratore oggetto di intermediazione assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato superio-

re a 12 mesi ed inferiore a 24 mesi (esclusa la somministrazione o il contratto di lavoro intermittente - l'assunzione deve avvenire da parte dell'azienda cliente dell'ApL);

– un incentivo ricompreso tra euro 2.500 ed euro 5.000 per ogni lavoratore oggetto di intermediazione assunto con contratto a tempo indeterminato, di inserimento al lavoro o a tempo determinato non inferiore a 12 qualora si tratti di lavoratori disabili iscritti nelle liste speciali che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo normale (esclusa la somministrazione o il contratto di lavoro intermittente – l'assunzione deve avvenire da parte dell'azienda cliente dell'ApL).

Per lavoratori svantaggiati ex Regolamento CE 800 del 06/08/2008 si intendono:

- coloro che non hanno un impiego da almeno 6 mesi;
- coloro che non hanno conseguito un diploma di scuola media superiore o di istituto professionali;
- coloro che hanno più di 50 anni di età;
- maggiorenni che vivono soli con persone a carico; coloro che sono occupati in settori ove il tasso di disparità uomo-donna superi di oltre il 25% la media nazionale (beneficio riservato alla categoria sottorappresentata);
- minoranze etniche con esigenze di migliorare la conoscenza della lingua ed il proprio livello di formazione professionale.

## 5. APPENDICE NORMATIVA

Riportiamo di seguito le modifiche apportate all'art. 20 del D.lgs 276/03 dalla Legge Finanziaria 2010 nonché un estratto della L. 223/91 riportante la vigente disciplina in materia di mobilità.

### 5.1 Modifiche al D.lgs 10/09/2009 n.276

#### TITOLO III

#### Somministrazione di lavoro appalto di servizi, distacco.

#### Capo I - Somministrazione di lavoro<sup>1</sup>

#### 20. *Condizioni di liceità*<sup>2</sup>.

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi

rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

*a)* 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;

*b)* per servizi di pulizia, custodia, portineria;

*c)* per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

*d)* per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

*e)* per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

*f)* per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

*g)* per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999

del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

*b)* per 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 manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

*i)* in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative<sup>3</sup>;

*i-bis)* in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia<sup>4</sup>.

4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

*a)* per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

*b)* salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione<sup>5</sup>;

*c)* da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

*5-bis.* Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991<sup>6</sup>.

## NOTE

<sup>1</sup> Sui termini di applicabilità delle disposizioni contenute nel Capo I del Titolo III, comprendente gli articoli da 20 a 28, vedi il comma 143 dell'art. 2, L. 23 dicembre 2009, n. 191.

<sup>2</sup> Sui termini di applicabilità delle disposizioni contenute nel Capo I del Titolo III, comprendente gli articoli da 20 a 28, vedi il comma 143 dell'art. 2, L. 23 dicembre 2009, n. 191.

<sup>3</sup> Lettera così modificata dalla lettera *a*) del comma 143 dell'art. 2, L. 23 dicembre 2009, n. 191, a decorrere dal 1° gennaio 2010 ai sensi di quanto disposto dal comma 253 del citato art. 2.

<sup>4</sup> Lettera aggiunta dalla lettera *b*) del comma 143 dell'art. 2, L. 23 dicembre 2009, n. 191, a decorrere dal 1° gennaio 2010 ai sensi di quanto disposto dal comma 253 del citato art. 2.

<sup>5</sup> Lettera così modificata dalla lettera *a*) del comma 142 dell'art. 2, L. 23 dicembre 2009, n. 191, a decorrere dal 1° gennaio 2010 ai sensi di quanto disposto dal comma 253 del citato art. 2.

<sup>6</sup> Comma aggiunto dalla lettera *b*) del comma 142 dell'art. 2, L. 23 dicembre 2009, n. 191, a decorrere dal 1° gennaio 2010 ai sensi di quanto disposto dal comma 253 del citato art. 2.

## 5.2 L. 23/07/1991 n.223 Art. 4 - MOBILITA'

### Capo II

#### Norme in materia di mobilità

##### 4. *Procedura per la dichiarazione di mobilità.*

1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente, non-

ché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti<sup>1-2</sup>.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti<sup>3</sup>.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni<sup>4</sup> dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni<sup>5</sup> dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavo-

ro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2<sup>6</sup>.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. Il presente articolo non trova applicazione nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.

15-bis. Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlla. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione, da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure<sup>7</sup>.

16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675, le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 1978, n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis, nonché il decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> Per l'interpretazione autentica del presente comma 3, vedi l'art. 8, D.L. 20 maggio 1993, n. 148.

<sup>2</sup> Comma così modificato dell'art. 1, D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 151 (Gazz. Uff. 12 giugno 1997, n. 135).

<sup>3</sup> Gli ultimi due periodi sono stati aggiunti dall'art. 1, D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 151 (Gazz. Uff. 12 giugno 1997, n. 135).

<sup>4</sup> Per la riduzione del termine vedi il comma 2-ter dell'art. 5, D.L. 23 dicembre 2003, n. 347, aggiunto dal comma 13 dell'art. 1, D.L. 28 agosto 2008, n. 134.

<sup>5</sup> Per la riduzione del termine vedi il comma 2-ter dell'art. 5, D.L. 23 dicembre 2003, n. 347, aggiunto dal comma 13 dell'art. 1, D.L. 28 agosto 2008, n. 134.

<sup>6</sup> Vedi, anche, per i lavoratori occupati obbligatoriamente, l'art. 10, L. 12 marzo 1999, n. 68.

<sup>7</sup> Comma aggiunto dall'art. 1, D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 151 (Gazz. Uff. 12 giugno 1997, n. 135).

<sup>8</sup> Vedi, anche, l'art. 1, D.L. 26 novembre 1993, n. 478, il comma 4 dell'art. 22, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e il comma 18 dell'art. 1, L. 23 agosto 2004, n. 243.

Di seguito si riportano alcune significative massime tratte da Sentenze dei Tribunali di Merito di diverse Province d'Italia, nonché le più recenti pronunce in materia di somministrazione ed intermediazione di manodopera della Suprema Corte di Cassazione tra le quali si segnala in particolare la Sentenza Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 01/02/2008, n. 2488 che, se pur avversata dai Giudici di Merito, rappresenta il primo tentativo di confermare il principio della temporaneità del contratto di lavoro in somministrazione quando anche, non sussistendone le causali, si arrivi al riconoscimento del rapporto di lavoro di lavoro diretto tra lavoratore ed azienda utilizzatrice.

#### 6.1 La Giurisprudenza di merito in tema di somministrazione di lavoro

Trib. Pesaro, 07/07/2009

La mera diversità del criterio di calcolo della retribuzione utilizzato dall'agenzia di *somministrazione* (retribuzione ad ora) rispetto a quello previsto dal contratto collettivo applicabile ai dipendenti dell'impresa utilizzatrice (mensilizzazione indipendente dall'effettivo numero di ore lavorate) non costituisce un trattamento deteriore per il lavoratore.

RIFERIMENTI NORMATIVI  
DLT 10/09/2003, n. 276, art. 23

**Trib. Bergamo, 19/12/2008**

La giustificazione causale della *somministrazione* di *lavoro* a termine stabilita contrattualmente deve avere natura temporanea e i corrispondenti elementi di fatto devono essere provati in giudizio; in mancanza, il contratto si converte a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs. n. 276 del 2003 (nella specie è stata ritenuta insussistente la temporaneità della ragione di una *somministrazione* di oltre due anni e mezzo tramite tre contratti con medesima causale recante "punte di più intensa attività produttiva ed all'impossibilità di farvi fronte con il ricorso ai normali assetti connessi a richieste di mercato derivanti da acquisizione di commesse o lancio di nuovi prodotti o anche indotti dall'attività di altri settori", a seguito di istruzione probatoria da cui non sono emerse punte di attività correlate alla *somministrazione* medesima).

RIFERIMENTI NORMATIVI  
DLT 10/09/2003, n. 276, art. 27

**Trib. Ascoli Piceno, 24/06/2008**

La diversità delle mansioni svolte rispetto a quelle previste dal contratto di *somministrazione* integra l'ipotesi di *somministrazione* di *lavoro*... al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli artt. 20 e 21, comma 1, lett. c), e a norma dell'art. 27 D.Lgs. n. 276/2003 legittima la costituzione di un rapporto di *lavoro* a tempo indeterminato - stante la nullità con il contratto stipulato, del termine ivi apposto - con l'utilizzatore con effetto dall'inizio della *somministrazione*.

L'Agenzia di *somministrazione lavoro* non è litisconsorte necessario sulla domanda del lavoratore nei confronti del datore di *lavoro*, ai sensi dell'art. 27, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003.

RIFERIMENTI NORMATIVI  
DLT 10/09/2003, n. 276, art. 27

DLT 10/09/2003, n. 276, art. 20  
DLT 10/09/2003, n. 276, art. 27  
DLT 10/09/2003, n. 276, art. 21

**Trib. Brescia, 30/04/2008**

Le conseguenze dell'insussistenza del requisito della temporaneità dell'esigenza legittimante la *somministrazione* di *lavoro* a tempo determinato ai sensi dell'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276 del 2003 ricadono sull'utilizzatore, alle dipendenze del quale il rapporto di *lavoro* si converte come a tempo indeterminato, restando priva di fondamento la chiamata in causa dell'agenzia somministratrice.

In mancanza di specifici elementi probatori di segno contrario, l'attività di telefonista presso un istituto creditizio, con funzioni di contatto della clientela insolvente, non implica il requisito della temporaneità dell'esigenza datoriale necessario per la *somministrazione* di *lavoro* a tempo determinato ai sensi dell'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276 del 2003, conseguendone la conversione del contratto di *lavoro* a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore.

RIFERIMENTI NORMATIVI  
DLT 10/09/2003, n. 276, art. 20

**Trib. Bologna Sez. lavoro Sent., 08/02/2008**

Con riferimento alla determinazione per via contrattuale delle esigenze di *lavoro* temporaneo che consen-

tono la *somministrazione* di *lavoro* a termine, se la causale riportata nel contratto collettivo è una clausola generale, la stessa richiede di essere specificata in relazione al singolo contratto di fornitura, con deduzione della situazione che lo giustifica.

La mera ripetizione della clausola contrattuale non è sufficiente a sancire la legittimità del contratto di *somministrazione* a termine; la sua trascrizione nella pattuizione commerciale non fornisce alcuna informazione in ordine ai motivi concreti alla base della *somministrazione* di *lavoro*. In tal caso, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 21, D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di *somministrazione* è nullo con conseguente costituzione di un rapporto di *lavoro* subordinato alle dipendenze dell'utilizzatore.

L'art. 21 D.Lgs. n. 276/2003 richiede che nel contratto di *somministrazione* (di *lavoro* temporaneo) siano indicate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che hanno giustificato il ricorso al *lavoro* somministrato; si tratta di un requisito di contenuto-forma del contratto, dalla cui omissione deriva, ai sensi del quarto comma del medesimo articolo, la nullità del contratto di *somministrazione* e la costituzione di un rapporto di *lavoro* alle dipendenze dell'utilizzatore (nella specie: si è fatta applicazione dell'ult. comma dell'art. 21 D.Lgs. n. 276/2003, ed è stata dichiarata la costituzione di un rapporto di *lavoro* subordinato tra il ricorrente e la "utilizzatrice", a partire dalla data in cui il ricorrente fu assunto dall'impresa fornitrice del *lavoro* temporaneo).

#### RIFERIMENTI NORMATIVI

DLT 10/09/2003, n. 276, art. 21  
DLT 10/09/2003, n. 276, art. 86

L 24/06/1997, n. 196, art. 1

**Trib. Parma, 28/01/2008**

La conversione in contratto di *lavoro* a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore che si verifica nelle ipotesi di illegittimità della *somministrazione* ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs. n. 276 del 2003 non comporta l'applicabilità delle facoltà previste per il caso di licenziamento illegittimo dall'art. 18 Stat. Lav. - legge n. 300/1970, bensì la spettanza da parte del lavoratore della retribuzione per i periodi per i quali ha inutilmente offerto la propria prestazione al datore.

#### RIFERIMENTI NORMATIVI

DLT 10/09/2003, n. 276, art. 27  
L 20/05/1970, n. 300, art. 18

**Trib. Milano, 10/12/2007**

Dalla lettura combinata degli artt. 20, comma IV, 22, comma II e 27 del D.Lgs. n. 276/2003 si evince che la *somministrazione* di *lavoro* a tempo determinato deve essere effettuata nel rispetto delle regole sancite dal D.Lgs. n. 368/2001; e che, in caso di *somministrazione* effettuata al di fuori di quelle condizioni, si deve ritenere sussistente un rapporto di *lavoro* a tempo indeterminato tra lavoratore ed utilizzatore. La declaratoria di inefficacia del termine fa uscire la *somministrazione* del lavoratore in favore dell'utilizzatore al di fuori dello schema di liceità voluto dal legislatore. E la conseguenza non può che essere l'instaurazione di un rapporto di *lavoro* a tempo indeterminato con l'utilizzatore.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

DLT 10/09/2003, n. 276, art. 20  
DLT 10/09/2003, n. 276, art. 22  
DLT 10/09/2003, n. 276, art. 27  
DLT 06/09/2001, n. 368, art. 1

### 6.2 La Giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione in tema di intermediazione e somministrazione di manodopera

#### 6.2.1 Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 02/07/2009, n. 15515

Nel caso di più contratti per prestazioni temporanee, che siano stati ripetutamente reiterati in maniera continuativa, convertiti dal giudice in un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato per violazioni delle disposizioni della legge n. 1369 del 1960, il lavoratore non ha diritto alla retribuzione dal momento della sospensione del lavoro al termine dell'ultimo contratto, ma soltanto da quando abbia provveduto a mettere nuovamente a disposizione del datore di lavoro la propria prestazione lavorativa con un atto giuridico in senso stretto di carattere recettizio o per "*facta concludentia*", determinandosi, da tale momento una situazione di "mora accipiendi" del datore di lavoro, da cui deriva, ai sensi degli artt. 1206 e ss. cod. civ., il diritto del lavoratore al risarcimento del danno nella misura delle retribuzioni perse a causa dell'ingiustificato rifiuto della prestazione. (Nella specie, sulla scorta dell'enunciato principio, la S.C. ha accolto il motivo di ricorso incidentale del lavoratore, condannando il datore di lavoro al risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni perse dalla data della richiesta di assunzione formulata dal lavoratore in sede di tentativo di conciliazione). (Cassa e decide nel merito, App. Lecce, 09/06/2006)

## RIFERIMENTI NORMATIVI

CC Art. 1206  
CC Art. 1207  
CC Art. 1218  
CC Art. 1223  
CC Art. 2099  
L 24/06/1997, n. 196, art. 10  
L 23/10/1960, n. 1369

#### 6.2.2 Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 02/07/2009, n. 15515

In materia di rapporto di lavoro "interinale", disciplinato dalla legge 24 giugno 1997 n. 196, la mancata previsione, nell'ambito della predetta legge, di un divieto di reiterazione dei contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo conclusi con lo stesso lavoratore avviato presso la medesima impresa utilizzatrice non esclude che, in tali casi, possano configurarsi ipotesi di contratti in frode alla legge (art. 1344 cod. civ.), allorché la reiterazione costituisca il mezzo, anche attraverso intese, esplicite o implicite, tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice concernenti la medesima persona del prestatore, per eludere la regola della temporaneità dell'occasione di lavoro che connota tale disciplina. (Cassa e decide nel merito, App. Lecce, 09/06/2006)

## RIFERIMENTI NORMATIVI

CC Art. 1344  
L 24/06/1997, n. 196

#### 6.2.3 Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 01/02/2008, n. 2488

In tema di lavoro interinale e di rapporti con la disciplina del divieto di interposizione di manodopera,

mentre l'art. 10, comma primo, della legge n. 196 del 1997 si deve interpretare - al fine di evitare di ipotizzare difetti di coordinamento con il comma successivo e di ritenere pleonastici i richiami normativi in esso contenuti - nel senso che il divieto di interposizione fittizia di manodopera previsto dalla legge n. 1369 del 1960 continua a trovare applicazione nei confronti dell'impresa utilizzatrice che ricorra alla fornitura di prestatori di lavoro dipendente da parte di soggetti diversi da quelli cui all'art. 2 della stessa legge n. 196 del 1997 ovvero che violi le disposizioni di cui al precedente art. 1, commi secondo, terzo, quarto e quinto, l'art. 10, secondo comma, della legge citata disciplina l'ipotesi dell'instaurazione "ex lege" di un rapporto di lavoro a tempo determinato con l'impresa utilizzatrice. Ne consegue che nei casi disciplinati dal primo comma, cui sono riconnesse tutte le conseguenze anche penali previste dalla legge n. 1369 del 1960, deve ravvisarsi quale unico effetto la sostituzione di diritto del datore di lavoro-fornitore con il soggetto utilizzatore delle prestazioni mentre rimangono invariati gli altri elementi contrattuali, ivi compreso quello inerente la temporaneità del rapporto. (Cassa e decide nel merito, App. Firenze, 5 Ottobre 2004)

#### RIFERIMENTI NORMATIVI

L 24/06/1997, n. 196, art. 10

L 24/06/1997, n. 196, art. 10

L 23/10/1960, n. 1369

#### 6.2.4 Cass. civ. Sez. Unite, 26/10/2006, n. 22910

La disciplina di cui agli artt. 20 ss. del D.Lgs. n. 276 del 2003 - pur presentandosi come una innovazione,

seppure rilevante per le implicazioni di carattere teorico sulla sistemazione dogmatica del rapporto lavorativo - si configura anche nell'attuale assetto normativo come una eccezione, non suscettibile né di applicazione analogica, né di interpretazione estensiva.

## INDICE

5	<b>PREFAZIONE</b>
9	<b>1. L'EVOLUZIONE STORICA</b> <b>(dal divieto di intermediazione</b> <b>alla somministrazione di manodopera)</b>
9	1.1 Il divieto di intermediazione e interposizione – il monopolio pubblico del collocamento
12	1.2 Il lavoro interinale
12	1.3 Definizione
15	<b>2. LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO</b>
16	2.1 Soggetti Coinvolti nella somministrazione – ripartizione diritti, obblighi e oneri
17	Tipologie contrattuali
20	<b>3. CAUSALI E SANZIONI</b> <b>PER SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE</b> <b>– DEFINIZIONI</b>
20	3.1 Causali
20	3.2 Somministrazione irregolare
20	3.3 Somministrazione fraudolenta
21	3.4 Conseguenze
21	3.5 Limiti del controllo giudiziale
21	3.6 Stabilizzazione Art. 43 CCNL ApL del 24/07/2008
23	3.7 Proroghe art. 42 CCNL Apl del 24/07/2008

24	3.8 Consigli operativi
25	<b>4. NOVITA' INTRODOTTE CON LA LEGGE FINANZIARIA 2010 (L. 23/12/2009 n. 191)</b>
25	Reintroduzione dello Staff Leasing
25	4.2 Deroga ai limiti ed alle condizioni di ammissibilità della somministrazione di lavoro ( <i>incentivi normativi</i> )
27	4.3 Incentivi economici
27	4.3.1 Sgravi contributivi
28	4.3.2 Contributi economici per la intermediazione e ricollocazione
30	<b>5. APPENDICE NORMATIVA</b>
30	5.1 Modifiche al D.lgs 10/09/2009 n.276
35	5.2 L. 23/07/1991 n.223 Art. 4 - MOBILITA'
41	<b>6. APPENDICE GIURISPRUDENZIALE</b>
41	6.1 La Giurisprudenza di merito in tema di somministrazione di lavoro
46	6.2 La Giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione in tema di intermediazione e somministrazione di manodopera
46	6.2.1 Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 02/07/2009, n. 15515
47	6.2.2 Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 02/07/2009, n. 15515
47	6.2.3 Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 01/02/2008, n. 2488
48	6.2.4 Cass. civ. Sez. Unite, 26/10/2006, n. 22910

Finito di stampare nel mese di marzo 2010  
dala Società Tipografica Romana srl  
via Carpi, 19 - 00040 (Roma)