ASSOLOMBARDA

Somministrazione di lavoro

Definizione

La disciplina della somministrazione di lavoro è contenuta nel Capo IV del D.Lgs. n. 81/2015.

La somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il qualeun'agenzia di somministrazione mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti,i quali, per la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione coinvolge tre soggetti:-L'agenzia di somministrazione(o somministratore), che è il datore di lavoro-Il lavoratore dipendente(o somministrato), che è messo a disposizione dell'impresa utilizzatrice per svolgere la sua attività lavorativa-L'impresa utilizzatrice, che esercita il potere di direzione e controllo sulla prestazione lavorativa

Il rapporto tra agenzia di somministrazione e azienda utilizzatrice

Il contratto di somministrazione, che può esserea tempo determinato o indeterminato (c.d. staff leasing), è stipulato in forma scritta e deve contenere:- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore- il numero dei lavoratori da somministrare- l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate- la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi- il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori

L'azienda utilizzatrice si obbliga a comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicato ai propri dipendenti che svolgono le medesime mansioni, nonché rimborsare al somministratore oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori somministrati.

Il rapporto tra agenzia di somministrazione e lavoratore

In caso di assunzione a tempo indeterminato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nel contratto di lavoro a tempo indeterminato è fissata l'indennità mensile di disponibilità che viene corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi in attesa di missione; tale somma è esclusa dal computo di ogni istituto di Legge o di contratto collettivo.

In caso di assunzione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del contratto a tempo determinato, ma con esclusione delle disposizioni riguardanti le pause tra due rinnovi, il numero complessivo di contratti a termine e il diritto di precedenza.Inoltre, per particolari categorie di persone non è necessaria l'espressione di una causale per la stipula, la proroga o il rinnovo del tempo determinato oltre i 12 mesi.

Le comunicazioni obbligatorie

La società di somministrazione deve effettuare la comunicazione di assunzione entro le 24 ore precedenti l'inizio dell'attività, quella di cessazione entro 5 giorni dalla chiusura del rapporto e quella di proroga/rinnovo entro 5 giorni.

L'utilizzatore è tenuto ogni dodici mesi,anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce,a comunicare alle RSA/RSUo, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,il numero dei contratti di somministrazioneconclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Il periodo di prova

Il contratto di lavoro può prevedere un periodo di prova, vedi particolarità del CCNL, che, nei contratti a tempo determinato, deve rispettare i seguenti minimi:- per i contratti di durata fino a 6 mesi, varia tra i 2 e i 15 giorni- per i contratti dai 6 ai 12 mesi, può essere compreso tra i 2 e i 30 giorni

Il sopraggiungere di eventi come malattia, infortunio o congedo prolunga il periodo di prova.

Diritti del lavoratore somministrato

I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

Somministrazione di lavoro

Limiti

Limite quantitativo somministrati a tempo indeterminatoIl numero dei lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminatonon può eccedere il 20%del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Tale limite può essere derogato dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e, in ogni caso, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di particolari categorie di lavoratori.

Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Limite temporale per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e somministrati a tempo determinatoQuesti lavoratori possono svolgere periodi di lavoro a termine presso il medesimo utilizzatore, aventi come oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, per un periodo massimo di36 mesi, anche non continuativi e ulteriori rispetto ai 24 mesi dei lavoratori a tempo determinato.

Il conteggio di tale limite temporale decorredal 28 giugno 2026, pertanto eventuali precedenti periodi di missione non rilevano.

Limite quantitativo lavoratori somministrati a tempo determinatoIl numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinatonon può eccedere complessivamente il 30%del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Tale limite può essere derogato dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e, in ogni caso è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di particolari categorie di lavoratori.

Divieti

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato per:- la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero- in unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, alicenziamenti collettiviche hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato salvo specifiche eccezioni- in unità produttive interessati dacassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato- da parte di datori di lavoro che non hanno eseguito la valutazione dei rischi in applicazione della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori- In caso di violazione dei divieti il contratto a termine è trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Somministrazione di lavoro

Agevolazioni contributive

Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali sono a carico del somministratore, l'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore,i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte,a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Inoltre, l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di Legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva dell'utilizzatore.

Somministrazione di lavoro

Tutele previdenziali

I lavoratori somministrati hanno le stesse tutele previdenziali e assicurative degli altri lavoratori subordinati con alcune particolarità legate alla tipologia del contratto.

Malattia

I lavoratori somministrati, in base al loro contratto di lavoro,hanno le stesse tutele previste per i lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato.

In particolare, nel caso del tempo determinato, la malattia è riconosciuta in relazione ai giorni di attività lavorativa svolta nei 12 mesi precedenti l'evento morboso, nel limite di 180 giorni nell'anno solare.

La prestazione, nel caso di contratto a tempo determinato, viene erogata dall'agenzia di somministrazione e/o dall'INPS, secondo le regole previste normalmente per i contratti a tempo determinato.

Maternità

I lavo rat ri s mministrati hann diritt a tutte le prestazi ni c nnesse alla maternità, in partic lare alc nged di maternità, al c nged parentale, ai rip si gi rnalieri e al c nged padre.

Nel caso di un contratto a tempo determinato che si conclude durante la gravidanza, la lavoratrice potrà chiedere il congedo di maternità all'INPS, a condizione che tra la fine del contratto e l'inizio del congedo non siano trascorsi più di 60 giorni.

Nel caso, invece, di un contratto a tempo determinato che si conclude durante il congedo di maternità, la parte residua del congedo sarà indennizzato direttamente dall'INPS.

Si rimanda alla nostraDispensa - Congedi di maternità e paternità Congedi parentali .

Fondo di solidarietà

Ai lavoratori somministrati spetta la tutela garantita dal Fondo di Solidarietà, che garantisce un'integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dell'azienda utilizzatrice, nonché una tutela nel caso di cessazione del rapporto di lavoro.

NASpI

Il lavoratore somministrato ha diritto, purché si tratti di disoccupazione involontaria, vi siano i requisiti contributivi e siano rispettati i termini della domanda, a ricevere il trattamento indennitarioNASpIe la relativa contribuzione figurativa.

Si rimanda alla nostraDispensa – Ammortizzatori sociali - La gestione della NASpI .

Infortunio

In caso di infortunio il lavoratore somministrato ha diritto alle stesse tutele previste per gli altri lavoratori dipendenti.

Qualora l'infortunio preveda un'astensione anche successiva al termine del contratto a tempo determinato, il lavoratore ha comunque diritto all'assistenza da parte dell'INAIL anche dopo la cessazione del periodo di lavoro.

L'obbligo di denuncia spetta all'agenzia di somministrazione.

Somministrazione di lavoro

Modalità

Part timeIl contratto a tempo indeterminato può prevedere un orario di lavoro inferiore rispetto a quello previsto dal contratto di riferimento sia in relazione al numero delle ore prestate durante il giorno (part time orizzontale) sia in relazione alla riduzione dei giorni lavorativi in un arco temporale di riferimento (part time verticale).

Il lavoratore part-time assunto a tempo indeterminato può svolgere lavoro supplementare fino al limite massimo previsto per i lavoratori a tempo pieno con una percentuale retributiva di maggiorazione minima.

Nel lavoro a tempo parziale possono essere previste le c.d. clausole elastiche che consentono, nel rispetto dei diritti del lavoratore e nei limiti legislativi, al datore di lavoro di modificare la durata o la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro può essere trasformato da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, ma solo con l'accordo delle parti.

È espressamente prevista la trasformazione del rapporto da full-time a part-time al verificarsi di determinate condizioni, cioè:

• lavoratori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa;• presenza di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità che abbia necessità di assistenza continua;• richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente con disabilità grave.

Lavoro agile

Il lavoratore somministrato può svolgere la propria attività in modalità agile o smart working, purché sia previsto dall'azienda utilizzatrice per le medesime mansioni, previo accordo individuale con l'agenzia di somministrazione e relativa comunicazione obbligatoria.

Il lavoratore somministrato può quindi rendere la prestazione in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, utilizzando strumenti tecnologici che consentono una maggiore flessibilità in termini di tempo e luogo della prestazione lavorativa.

Distacco

Il lavoratore somministrato può essere distaccato presso un'azienda presente in Italia o all'estero.

Ildistaccoè un periodo in cui il dipendente svolge temporaneamente la propria prestazione lavorativa presso un'altra azienda, pur rimanendo sotto la direzione e il controllo del proprio datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve avere un interesse specifico al distacco, che può essere giustificato, ad esempio, da un contratto di appalto, da uno scambio di know-how, da un progetto comune o dalla collaborazione tra aziende appartenenti allo stesso gruppo.

Ildistaccocomporta precisi obblighi di comunicazione nei confronti delle autorità italiane ed estere, adempimenti contributivi differenziati rispetto al Paese di destinazione e un processo di armonizzazione del contratto di lavoro rispetto alla normativa locale.

Si rimanda alla nostraDispensa - La mobilità internazionale del personale e al nostro servizio sullaMobilità Internazionale dei Lavoratori .

Somministrazione di lavoro

Particolarità CCNL

CCNL Chimico

Il CCNL prevede che il numero di lavoratori occupati con contratto di somministrazione a tempo determinatonon possa superare il 18%, in media annua, dei lavoratori occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedentecon riferimento a: esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva; operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti; copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa.

Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 le imprese potranno occupare con contratto di somministrazione a tempo determinato fino a 10 prestatori di lavoro.

CCNL Metalmeccanico

Dal 1° gennaio 2026 è prevista la stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto per lavoratori somministrati che abbiano lavorato presso la stessa azienda utilizzatrice con mansioni di pari livello e categoria legale per una durata complessiva superiore a 48 mesi, anche non consecutivi(ai fini di tale computo non sono presi in considerazione i periodi di missione svolti fino al 31 dicembre 2025)

CCNL Terziario

Si prevede una percentuale di utilizzo della somministrazione a tempo determinato, la qualenon può superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva(esclusi i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto), tuttavia nelle unità produttive fino a 15 dipendenti è comunque possibile attivare 2 contratti di somministrazione e nelle unità da 16 a 30 fino a 5.

Nelle unità produttive che occupino fino a 5 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato e somministrazione per 6 lavoratori.

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinatonon potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva(esclusi i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività, per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto in materia di contratto a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e contratto a termine di sostegno all'occupazione).

Somministrazione di lavoro

Fac-simile

Se vuoi avere un esempio di format per l'assunzione di un lavoratore con contratto di somministrazione contatta le sedi dell'associazione:

Area Lavoro e Previdenza, telefono 02-58370.336, e-maillav@assolombarda.it Sede di Monza, telefono 039-3638.9, e-mailmonza@assolombarda.it Sede di Pavia, telefono 0382-37521, e-mailpavia@assolombarda.it