



ASSOLAVORO

Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro



WORLD
EMPLOYMENT
CONFEDERATION

Le Agenzie per il Lavoro e la somministrazione di Lavoro

Corso Academy Job Italia

19 novembre 2021

La normativa di riferimento

- Decreto Legislativo n. 276 del 2003;
- Decreto Legislativo n. 81 del 2015;
- Decreto Legge n. 87 del 2018 convertito, con modificazioni, in Legge n. 96 del 2018 (cd. Decreto Dignità);
- CCNL delle Agenzie di somministrazione di lavoro del 15 ottobre 2019;
- Normativa emergenziale COVID-19.

Le Agenzie per il Lavoro

Le ApL sono operatori autorizzati dall'ANPAL a seguito di una articolata procedura disciplinata dal Capo I del D. Lgs. n. 276/2003.

Le ApL sono iscritte in un apposito Albo suddiviso in **5 sezioni**:

SEZIONE 1

Agenzie di tipo generalista

Possono somministrare lavoratori sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

Le ApL iscritte in questa sezione sono autorizzate automaticamente anche allo svolgimento delle attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale.

SEZIONE 2

Agenzie di tipo specialista

Possono somministrare lavoratori solo a tempo indeterminato.

SEZIONE 3

Agenzie di intermediazione

Svolgono attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro.

Tali agenzie sono automaticamente autorizzate iscritte anche allo svolgimento delle attività, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale.

SEZIONE 4

Agenzie di ricerca e selezione

Svolgono attività di consulenza per l'individuazione delle candidature idonee a ricoprire posizioni lavorative su incarico del committente.

SEZIONE 5

Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale

Svolgono l'attività, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, considerati singolarmente o collettivamente, su incarico dell'organizzazione committente

I Requisiti dell'ApL generalista

D. Lgs. n. 276/2003 (artt. 4-7) - D.M. 10 aprile 2018.

L'**autorizzazione** è il provvedimento mediante il quale lo Stato abilita le Agenzie per il lavoro allo svolgimento delle proprie attività. L'autorizzazione è rilasciata dall'ANPAL solo a seguito della verifica di **specifici requisiti** quali ad esempio:

- costituzione di una **società di capitali**;
- sede legale nel **territorio dello Stato** o altro Stato membro;
- assenza di **condanne penali** in capo agli amministratori;
- **capitale versato** non inferiore a 600.000 €;
- a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati, un **deposito cauzionale** di 350.000 € (generalista);
- **6 sedi** in almeno 4 Regioni;
- **locali** idonei;
- **personale** con competenza nelle risorse umane.

N.B.: l'autorizzazione ha **natura provvisoria** pari ad una durata biennale. Entro 90 giorni dalla sua scadenza, l'Agenzia può richiedere l'**autorizzazione a tempo indeterminato** che l'ANPAL rilascia, entro i 90 giorni successivi e dopo aver verificato il possesso dei requisiti giuridici e finanziari e il corretto andamento dell'attività.

Le caratteristiche della somministrazione di lavoro

La somministrazione di lavoro è un istituto che consente alle Aziende di beneficiare di prestazioni lavorative **senza che ciò comporti l'assunzione degli oneri tipici**, di natura giuridica, economica, amministrativa e gestionale, **derivanti dall'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato diretto.**



- **APL:** datore di lavoro da cui dipende formalmente il lavoratore in base al contratto di lavoro a scopo di somministrazione;
- **LAVORATORE:** impiegato presso l'Agenzia e messo a disposizione dell'azienda cd. "utilizzatrice";
- **AZIENDA (o utilizzatore):** usufruisce della forza lavoro messa a disposizione dall'Agenzia in seguito alla definizione del contratto commerciale, esercitando il potere di direzione e di controllo sulla prestazione lavorativa.

Le caratteristiche della somministrazione di lavoro

La forza lavoro viene **acquisita dall'azienda attraverso un contratto di natura commerciale** stipulato con l'Agenzia di somministrazione che può essere a sua volta a tempo determinato o a tempo indeterminato

L'Agenzia per il Lavoro **invia in missione** presso l'azienda lavoratori assunti alle proprie dipendenze con contratto di lavoro in somministrazione, il quale può essere concluso a tempo determinato, indeterminato o in apprendistato.

Il lavoratore viene **inserito nell'organizzazione dell'impresa utilizzatrice e lavora sotto la direzione ed il controllo di quest'ultima**, al pari dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda.

Egli ha diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore (cd. **principio di parità di trattamento** - D.lgs. 81/2015 art. 35 comma 1).

Riferimento normativo

Capo III

Artt. 19 a 29 del D. Lgs. n. 81/2015

Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

Capo IV

Artt. da 30 a 40 del D. Lgs. n. 81/2015

Somministrazione di lavoro

Disciplina generale del rapporto di lavoro a termine

Il Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, convertito dalla L. n. 96/2018) è intervenuto sul rapporto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione tra Agenzia e lavoratore prevedendo che a questo si applichi la disciplina generale del contratto di lavoro “diretto” a tempo determinato.

Disciplina generale:

- ✓ il contratto a termine **non può avere una durata superiore a 24 mesi**, comprensiva di proroghe e/o per effetto di più contratti, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali;
- ✓ **superati i 12 mesi o al primo rinnovo si deve utilizzare una delle causali** di ricorso previste dall'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015;
- ✓ la proroga è possibile fino a **un massimo di 4 volte (6/8 in caso di somministrazione)**, indipendentemente dal numero dei rinnovi;
- ✓ raggiunti i 24 mesi consentiti, il datore di lavoro e il lavoratore possono decidere di stipulare un ulteriore rapporto di lavoro a termine della durata massima di 12 mesi che dovrà essere sottoscritto in regime di "deroga assistita" **presso la sede territorialmente competente dell'INL**;
- ✓ per finanziare la NASpI è prevista **un'aliquota contributiva aggiuntiva pari all'1,4%** che verrà restituita al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La misura di tale contributo è **incrementata dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo**.

Le causali - Art. 19, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015

La durata massima del contratto di lavoro a termine è **fissata in 12 mesi e può essere elevata a 24 mesi** solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- ✓ esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- ✓ esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
- ✓ **specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51* (lettera b-bis)**

*Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022 (comma 1.1)

Art. 2, comma 1-ter, D.L. 87/2018

*«Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del presente articolo, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano **esclusivamente all'utilizzatore**»*

N.B.

Sono rimaste invariate le discipline del **contratto commerciale** di somministrazione a tempo determinato e indeterminato, che restano pertanto **acausali**.

Causali pattizie – Nota INL 1363/2021

- la **lettera b-bis**), che individua le causali pattizie, **ha carattere strutturale** e non soggiace a un limite di tempo;
- il **comma 1.1** consente alle Parti Sociali di individuare le specifiche esigenze che legittimano **un primo contratto a termine di durata iniziale superiore a 12 mesi ma solo fino al 30 settembre 2022**;
- il **termine del 30 settembre 2022 va riferito alla formalizzazione del contratto**, il quale ben potrà prevedere una durata del rapporto che superi tale data, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi;
- Proroghe e rinnovi: viene specificato che la nuova causale strutturale - non soggetta quindi al limite del 30 settembre 2022 - individuata dalla contrattazione collettiva ex lettera b-bis) **può essere utilizzata anche in caso di ogni rinnovo o di proroga oltre i 12 mesi** del contratto a termine;
- “Specifiche esigenze”: in merito alle concrete modalità di redazione delle nuove causali viene incardinato sulle Parti Sociali l’onere di specificare le esigenze attraverso **“ipotesi concrete, senza quindi utilizzare formulazioni generiche (ad es. ragioni “di carattere tecnico, produttivo, organizzativo...”)** che richiedano ulteriori declinazioni all’interno del contratto individuale”

Deroga provvisoria alla disciplina delle causali – Decreto Agosto/Sostegni

Art. 93, comma 1, D.L. n. 104 del 2020
come modificato, da ultimo, dal cd. Decreto Sostegni

*In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al **31 dicembre 2021**, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.*

- ✓ La disposizione **si applica anche al contratto di lavoro a termine a scopo di somministrazione;**
- ✓ Il beneficio giuridico della acausalità, ovvero l'assenza delle condizioni legittimanti l'apposizione del termine ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, viene riconosciuto dal Legislatore **una sola volta**, all'interno del periodo individuato (dal 23 marzo 2021 al 31 dicembre 2021).

La proroga *una tantum*
è neutra rispetto al
conteggio complessivo
delle proroghe.

Durata massima e successione dei contratti (art. 21, comma 1, CCNL)

Per i contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione stipulati tra Agenzia e Lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, a far data dal 1° gennaio 2019 la durata massima della successione dei contratti a termine tra le medesime parti è così articolata:

a) nelle ipotesi di somministrazione di lavoro con il medesimo utilizzatore, i criteri di computo e la durata massima sono individuati dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore. In assenza di tale disciplina la durata massima della successione dei contratti è fissata in **24 mesi**;

b) nelle ipotesi di somministrazione di lavoro su diversi utilizzatori, la successione di contratti di lavoro a tempo determinato tra Agenzia e lavoratore non può superare la durata massima complessiva di **48 mesi**.

- In assenza di tale disposizione il limite sarebbe stato quello previsto dalla legge: 24 mesi
- Tali durate si applicano esclusivamente nella successione di c.t.d. stipulati tra ApL e lavoratore: non «rilevano» nei confronti dei limiti previsti dal CCNL dell'utilizzatore

Proroghe (art. 22 CCNL) 1 di 2

- ❑ 1. Il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato è fissato in un numero massimo di **6 proroghe** per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi.
- ❑ 2. In caso di diverso limite di durata individuato dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, con riferimento alla successione dei contratti ex art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, il numero massimo di proroghe per ogni singolo contratto **è elevato a 8**.

Somministrazione a tempo determinato

6/8 proroghe

VS

Contratto a tempo determinato

4 proroghe

Circolare del Min. Lav. n. 17/2018: *“L'estensione, operata dal decreto-legge n. 87, delle disposizioni previste per il contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata (art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015).”*

Proroghe (art. 22 CCNL) 2 di 2

3. Per le seguenti tipologie di lavoratori il contratto può essere prorogato nei seguenti casi e nel limite **massimo di 8 proroghe**:

a) “lavoratori svantaggiati” di cui all’articolo 2, numero 4), lettere c), d) e f) e “molto svantaggiati”* di cui al numero 99) del Regolamento UE n.651/2014, nonché i lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi

b) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore nell’ambito della procedura di cui all’articolo 3 (diritto mirato) della presente Intesa recante disposizioni in materia di diritto soggettivo alla formazione

c) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore al termine della procedura di cui all’articolo 6 (procedura ex art. 25) della presente Intesa;

d) tipologie di lavoratori individuati dalla contrattazione di secondo livello e/o territoriale finalizzata ad assicurare forme di continuità occupazionale dei lavoratori

e) lavoratori con disabilità di cui alla legge n. 68/1999 e successive modificazioni (in merito a tale tipologia di lavoratori le Parti hanno convenuto di definire con separata Intesa un Avviso Comune volto ad intervenire normativamente sul vigente impianto normativo che al momento penalizza ingiustificatamente le possibilità di impiego di tali lavoratori)

Esclusi i lavoratori assunti a t.i. e inviati in missione a t.d.

Lavoratori svantaggiati art. 2, numero 4) lett. c), d) e f):

c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;

d) aver superato i 50 anni di età;

f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;

Attività stagionali (art. 52 CCNL)

Nella somministrazione di lavoro sono considerate attività stagionali ad ogni effetto di legge e di contratto quelle definite come tali dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali applicati dall'utilizzatore, oltre a quelle individuate dal DPR n. 1525/63 e s.m.i.

Quando l'Agenzia assume con contratto di lavoro a tempo determinato un lavoratore "stagionale":

- ✘ non opera il regime delle causali;
- ✘ non opera il limite dei 24 mesi alla successione dei contratti;
- ✘ non si applica il contributo aggiuntivo pari all'1,4% e, conseguentemente, l'incremento pari allo 0,5% in caso di rinnovo, ma solo in caso di attività stagionali individuate dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525;
- ✔ opera il limite del 30% alla STD, non il limite del 20% per il CTD.

Somministrazione a Tempo determinato con Monte Ore Retribuito Garantito (Mog)

La finalità del MOG è quella di ricondurre nell'ambito della somministrazione di lavoro **altre tipologie contrattuali flessibili**, occasionali o accessorie (come ad esempio il lavoro intermittente, ripartito, occasionale o accessorio, collaborazioni), **in quanto forma contrattuale più tutelante e garantita** nonché per agevolare l'utilizzo della somministrazione di lavoro in alcune aree aziendali o settori che maggiormente necessitano di rapporti di lavoro compatibili con le reali esigenze produttive ed organizzative delle aziende utilizzatrici.

Definizione del MOG con durata minima di 1 mese

Possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della durata minima di 1 mese, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, **garantendo al lavoratore una retribuzione minima pari al 30%** su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

Definizione del MOG con durata minima di 3 mesi

Possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della durata minima di 3 mesi, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, **garantendo al lavoratore una retribuzione minima pari al 25%** su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

Codici Ateco MOG 3 mesi

- 10 - INDUSTRIE ALIMENTARI – *Solo per tale settore devono essere identificati i codici delle attività secondarie nelle quali rendere operativo l'istituto.*
- 45 - MANUTENZIONE E RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI
- 46 - COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)
- 47 - COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)
- 49 - TRASPORTO TERRESTRE E TRASPORTO MEDIANTE CONDOTTE
- 50 - TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA
- 51 - TRASPORTO AEREO
- 52 - MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI
- 55 - ALLOGGIO
- 56 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE
- 60 - ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE
- 61 - TELECOMUNICAZIONE
- 63 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI
- 70 - ATTIVITÀ DI DIREZIONE AZIENDALE E DI CONSULENZA GESTIONALE
- 74 - ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE
- 79 - ATTIVITÀ SERVIZI AGENZIE DI VIAGGIO, TOUR OPERATOR, SERVIZI PRENOTAZIONE E ATTIVITÀ CONNESSE
- 80 - SERVIZI INVESTIGATIVI PRIVATI
- 81 - ATTIVITÀ DI SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO
- 82 - ATTIVITÀ DI SUPPORTO PER LE FUNZIONI D'UFFICIO E ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE
- 86 - ASSISTENZA SANITARIA
- 87 - SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE
- 88 - ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE
- 91 - ATTIVITÀ DI BIBLIOTECHE, ARCHIVI, MUSEI ED ALTRE ATTIVITÀ CULTURALI
- 93 - ATTIVITÀ SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DI DIVERTIMENTO
- 94 - ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE
- 96 - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA

Codici Ateco MOG a 1 mese:

- 55 - ALLOGGIO
- 56 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE
- 79 - ATTIVITÀ SERVIZI AGENZIE DI VIAGGIO, TOUR OPERATOR, SERVIZI PRENOTAZIONE E ATTIVITÀ CONNESSE
- 96 - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA

MOG – ulteriori info utili

- Previste delle fasce orarie:
 - Antimeridiana 6/14**
 - Postmeridiana 14/22**
 - Notturna 22/6**
 - Alternativa 6 ore**
- L'orario e il giorno della prestazione comunicati con un **preavviso di 24 ore**;
- **Sistema di consolidamento:** nel caso di superamento medio del monte ore previsto contrattualmente, pari o superiore al 20% nell'arco di 6 mesi presso lo stesso utilizzatore, viene riconosciuto un incremento del monte ore inizialmente previsto pari al 50% della maggiorazione;
- I contratti di somministrazione in MOG sono obbligatoriamente sottoposti ad **attività di monitoraggio** demandate alla Commissione Paritetica Nazionale;
- L'ApL deve inviare ad Ebitemp il **modulo informativo**.

Disciplina generale del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'ApL

L'ApL quando assume il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato può inviarlo in missione a termine (cd. somministrazione a tempo determinato) ovvero a tempo indeterminato (cd. *Staff Leasing*).

Si parla di Staff Leasing quando il contratto commerciale di somministrazione è stipulato in **assenza di un termine finale.**

Azienda e Agenzia possono prevedere nel contratto commerciale determinate clausole che disciplinino il recesso anticipato.

Cosa succede ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per i periodi in cui non prestano la loro attività presso aziende utilizzatrici?

Restano a disposizione dell'Agenzia e hanno diritto a percepire una indennità di disponibilità di 800 euro mensili (ex art. 32 CCNL).

L'ApL può:

- a) ricollocarli presso diverso utilizzatore;
- b) nel caso in cui non possa più mantenere alle proprie dipendenze i lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro, avvia la procedura, di cui all'art. 25 del CCNL, mediante comunicazione a Forma.Temp. Alla fine della procedura l'ApL può licenziare per g.m.o.

La somministrazione a termine con lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dall'ApL

Circolare Min. Lav. n. 17 del 2018:

“Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l’invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell’articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione”

Art. 8, comma 1-bis, D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020:

“Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l’agenzia di somministrazione e l’utilizzatore sia a tempo determinato l’utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l’agenzia di somministrazione abbia comunicato all’utilizzatore l’assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all’utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021”.

Art. 11, comma 15, D.L. 146/2021:

“15. All’articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il quinto periodo è soppresso.”

Apprendistato in somministrazione (art. 26 CCNL)

L'art. 42, comma 7, del D. Lgs. 81/2015 specifica che la somministrazione di lavoro in apprendistato è possibile unicamente attraverso un contratto commerciale di *Staff Leasing*.

L'apprendista viene assunto dall'Agenzia mediante contratto di apprendistato che sarà svolto secondo il percorso formativo eseguito presso l'azienda utilizzatrice.

Le «**agevolazioni**» di cui può beneficiare l'azienda:

- **Obbligo di conferma** degli apprendisti (20%) in capo all'Agenzia per il Lavoro (art. 26, comma 6, CCNL);
- **Monitoraggio** delle attività dell'apprendista attraverso due differenti tutor (uno dell'ApL e uno dell'azienda);
- **In caso di conferma in servizio l'apprendista ulteriore anno di sgravio per l'ApL:** ne consegue che se l'azienda utilizzatrice vuole usufruire della contribuzione ridotta dopo la conferma in servizio dovrà proseguire il contratto commerciale con l'Agenzia per il Lavoro;
- **Mantenimento del potere direttivo e di controllo** dell'apprendista da parte dell'azienda;
- **Contratto acausale** utilizzabile in tutti i settori aziendali;
- **Piano Formativo** dell'apprendista predisposto dall'Agenzia congiuntamente all'utilizzatrice sulla base del contratto collettivo applicato in azienda;
- Possibilità di usufruire dei fondi **Forma.Temp** per finanziare la formazione.

Apprendistato in somministrazione (art. 26 CCNL)

L'apprendistato viene svolto secondo il **percorso formativo eseguito presso l'utilizzatore.**

Il Piano formativo individuale è predisposto dall'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore e deve essere sottoposto al **Parere di conformità di Forma.Temp** entro 30 giorni dall'inizio della missione (solo se il Piano prevede percorsi formativi finanziati dal Formatemp).

Il lavoratore in somministrazione deve rapportarsi con **due tutor**, uno nominato dall'Agenzia per il Lavoro ed uno indicato dall'impresa utilizzatrice.

Ogni tutor di Agenzia può seguire max 50 apprendisti.

L'Agenzia per il lavoro è responsabile, unitamente all'utilizzatore per quanto di sua competenza, del **corretto adempimento degli obblighi formativi.**

Al termine del periodo di apprendistato **l'Agenzia attesterà**, sulla base di un parere concordato tra i tutor, **l'avvenuta formazione** dando comunicazione all'apprendista dell'acquisizione della qualificazione professionale.

Nel caso in cui la percentuale non sia stata raggiunta, **nel caso eccezionale di interruzione anticipata di missione dell'apprendista l'ApL**, previa intesa sindacale, garantisce il completamento del percorso formativo dell'apprendista attraverso altra missione in apprendistato **presso aziende utilizzatrici che applichino anche un diverso CCNL**, purché la qualificazione professionale verso cui tende il piano formativo individuale originario sia prevista dal CCNL applicato dall'utilizzatore, e fermo restando la durata inizialmente prevista del percorso formativo.

L'Agenzia per il lavoro o il lavoratore **possono recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato**, comunicando per iscritto la disdetta con un preavviso di 30 giorni decorrente dal medesimo termine ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile.

I limiti percentuali

20%

Somministrazione a tempo indeterminato

Art. 31, comma 1, D. Lgs. 81/2015

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, è fruibile entro il limite numerico di utilizzo pari al 20% della forza lavoro a tempo indeterminato impiegata in azienda.

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

30%

Somministrazione a tempo determinato

Art. 31, comma 2, D. Lgs. 81/2015

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, è soggetta al limite legale pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Il limite è cumulativo del numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato «diretto» ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Il limite del 30% non opera per legge in caso di assunzione di determinate categorie di lavoratori (cd. lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati).

NON E' SOGGETTA ALLO STOP&GO

NON E' SOGGETTA AL DIRITTO DI PRECEDENZA

Art. 42, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015:

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro puo' assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non puo' superare il **rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 35, comma 4, D. Lgs. n. 81/2015

*«Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. **L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti**».*

L'articolo specifica chiaramente che tutti gli obblighi di salute e sicurezza **fanno capo al soggetto utilizzatore escludendo ogni responsabilità in capo all'Agenzia per il Lavoro** che, dal canto suo, deve informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al T.U. sulla salute e sicurezza, **salvo che il contratto di somministrazione preveda che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore.**

Salute e sicurezza sul lavoro – art. 40 CCNL

- **I lavoratori sono informati**, mediante il contratto di lavoro oppure la lettera d'assegnazione o lettera consegnata al lavoratore prima dell'avvio della missione, circa il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; sul nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS); sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; ecc;
- Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi, di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, **il contratto di lavoro o la lettera di assegnazione ne contengono la relativa indicazione**;
- Al fine di diffondere una maggiore cultura sulla prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ai lavoratori in somministrazione, all'atto dell'avviamento in missione, sarà assicurata la **partecipazione ad interventi formativi**, promossi dall'Agenzia, anche con le modalità di delega di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015;
- All'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di assegnazione, i lavoratori in somministrazione ricevono, **sull'apposito modulo consegnato dalle ApL ed il cui modello è riportato in allegato 1 del CCNL**, le informazioni sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi alla attività produttiva;
- Ad ogni nuova missione o lettera di assegnazione le ApL consegnano ai lavoratori in somministrazione la **nota informativa di cui all'allegato 1 del CCNL**, che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla legge in materia;
- La mancata osservanza da parte dell'utilizzatore degli obblighi previsti dalla legge, dal CCNL e da quello applicato presso lo stesso, con particolare riferimento alla azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza, **costituisce giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore**.

ALLEGATO 1 - Modello A

ALLEGATO 1 - Modello B

Controllo Green Pass lavoratori somministrati

Al comma 1, capoverso «Art. 9-septies», comma 4, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Per i lavoratori in somministrazione la verifica del rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1 è in capo all'utilizzatore; è onere del somministratore informare i lavoratori circa la sussistenza delle predette prescrizioni.».

- **Confindustria, Circolare del 27 settembre 2021:** *«Per quanto riguarda la somministrazione, posto che il possesso del green pass è un requisito di legge per l'accesso nei luoghi di lavoro privati, si ritiene che sia onere del somministratore assicurare, per poter adempiere al proprio obbligo contrattuale verso l'utilizzatore, che il lavoratore sia in possesso dei requisiti per l'esecuzione della prestazione lavorativa; pertanto, l'agenzia di somministrazione sarà tenuta ad informare i lavoratori in ordine ai nuovi obblighi relativi al possesso del green pass»;*
- **Assolavoro, Circolare Assolavoro Servizi n. 9/2021:** *«Stante l'impossibilità per l'Agenzia di verificare la sussistenza del GP in capo al lavoratore all'atto dell'assunzione o al di fuori dal momento dell'accesso al luogo di lavoro, il corretto e diligente adempimento dell'obbligazione contrattuale è concretizzato attraverso una idonea (quindi formalizzata) informativa nei confronti di tutti i propri lavoratori, in missione e non, in merito agli obblighi derivanti dal Decreto»;*

**Chi controlla il Green Pass dei lavoratori
in disponibilità ex art. 25 o art. 32?**

Il divieto di somministrazione

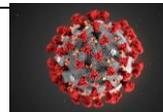
L'articolo 32 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, dispone espressamente che il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:



- a) per la **sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero**;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi**, che hanno riguardato **lavoratori adibiti alle stesse mansioni** cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali **sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni**, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che **non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione** della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

DEROGA COVID

Art. 19-bis Decreto Cura Italia



Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è **consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.**

I vantaggi della somministrazione

Unica forma legittima di fornitura professionale di manodopera: preserva l'azienda da eventuali intermediazioni illecite di manodopera e dalle relative sanzioni.

E' l'unica forma di flessibilità che garantisce la parità di trattamento.

I lavoratori in somministrazione godono degli **stessi diritti, stesse tutele e della stessa retribuzione** previsti per il lavoro «standard» alle dipendenze dirette delle aziende.

Permette alle aziende di :

- ✓ **Beneficiare degli incentivi economici/contributivi** previsti in caso di assunzione diretta (art. 31 D. Lgs. n. 150/2015);
- ✓ **Terziarizzare** fasi della produzione e **internalizzare** figure caratterizzate da una elevata professionalità;
- ✓ **Ridurre i costi** di reperimento e gestione della forza lavoro;
- ✓ **Non computare i lavoratori somministrati nell'organico** dell'azienda ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo (fatta eccezione a quelle relative alla materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro);
- ✓ Computare nella quota di riserva i lavoratori somministrati **disabili** (con missione di almeno 12 mesi);

Gli Enti Bilaterali – Forma.Temp. ed E.Bi.Temp.

Il sistema della somministrazione di lavoro individua negli **Enti Bilaterali** (Forma.Temp. Ed E.Bi.Temp.) lo strumento primario per lo sviluppo di un proprio welfare interno (alimentato solo ed esclusivamente con le risorse economiche del settore) che prevede prestazioni e tutele a favore dei lavoratori somministrati.

La somministrazione è accompagnata da un sistema bilaterale **completamente autofinanziato** volto ad aggiornare le competenze dei lavoratori mediante una formazione professionale tarata sulle esigenze del mercato del lavoro ed ad assicurare un sistema di welfare integrativo all'avanguardia.

La formazione di Forma.Temp.



Il lavoro in somministrazione è soggetto ad una maggiorazione contributiva disposta dalla Legge - **pari al 4%** della retribuzione corrisposta ai lavoratori - destinata a finanziare il Fondo di Formazione dei lavoratori somministrati.

Le Agenzie per il lavoro mediante il fondo Forma.Temp gestiscono un sistema formativo volto a rispondere al continuo e tendenziale mutamento dei profili occupazionali e alle esigenze di formazione delle aziende correlate alle difficoltà nel reperire i profili professionali richiesti.

DI BASE



Per fornire conoscenze di carattere generale collegate al mondo del lavoro. Le specifiche aree di attività sono sicurezza, lingue, informativa e ricerca attiva del lavoro.

PROFESSIONALE



Per sviluppare conoscenze e capacità specializzate atte ad inserirsi ed adattarsi proficuamente ai molteplici contesti produttivi ed organizzativi delle imprese utilizzatrici.

ON THE JOB



Per rispondere ai fabbisogni formativi delle imprese utilizzatrici e formare e addestrare i corsisti all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento delle attività lavorative per le quali vengono assunti.

FORMAZIONE CONTINUA



Finalizzata al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori assunti in somministrazione a tempo determinato e fa riferimento a modelli che permettano la realizzazione di obiettivi quali l'anticipazione dei bisogni, la riqualificazione, l'aggiornamento e l'adattamento professionale.

QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE



Per i lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione la Qualificazione professionale mira allo sviluppo di nuove competenze differenti da quelle già possedute dal lavoratore. Al contempo, per la stessa platea di lavoratori, ma durante il periodo legato alla procedura in mancanza di occasioni di lavoro, è presente la **Riqualificazione professionale** che ha lo scopo di rafforzare la posizione professionale tramite l'acquisizione di competenze di base e trasversali o specialistiche aggiuntive rispetto a quelle possedute all'atto dell'assunzione.

Il Fondo di solidarietà bilaterale di settore

Il fondo Forma.Temp. prevede a favore dei lavoratori a tempo determinato e indeterminato in somministrazione specifiche prestazioni attraverso il Fondo di solidarietà bilaterale di settore.

- Trattamento di integrazione salariale (TIS) ordinario;
- Trattamento di integrazione salariale (TIS) semplificato (misura legata all'emergenza epidemiologica da COVID-19);
- Trattamento di integrazione salariale (TIS) in deroga (misura legata all'emergenza epidemiologica da COVID-19);
- Sostegno al reddito (SAR) dei lavoratori in caso di cessazione del rapporto di lavoro (contributo una tantum da 780 a 1000 euro);
- Compenso di 1000 euro per i lavoratori in Mancanza di Occasioni di Lavoro (MOL).

Le prestazioni di E.Bi.Temp.



L'Ente bilaterale E.Bi.Temp nasce da uno specifico accordo tra le Parti sociali nel 1998 ed è finanziato da un **contributo aggiuntivo previsto dal CCNL di settore pari allo 0,2% delle retribuzioni imponibili** corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo determinato ed allo 0,3% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo indeterminato.

E.Bi.Temp svolge la funzione di tutela e protezione dei lavoratori in regime di somministrazione attraverso prestazioni definite dalla contrattazione nazionale.

Alcune delle prestazioni attive in 3 differenti aree (Sostegno, Tutele, Agevolazioni):

- Contributo per i lavoratori con familiari fisicamente a carico che si trovino nelle **condizioni di invalidità** civile pari al 100%;
- Contributo **asilo nido**;
- Contributo una tantum per **sostegno alla maternità**;
- **Tutela sanitaria** per i lavoratori in somministrazione nonché per i loro familiari fiscalmente a carico;
- Indennità aggiuntive in caso di **infortunio sul lavoro**;
- **Prestiti personali** fino a 5.000 euro a tasso zero;
- Contributo per **abbonamento di trasporto pubblico** extraurbano.

GRAZIE