

# Dieci anni di staff leasing

La somministrazione di lavoro  
a tempo indeterminato nell'esperienza concreta

di  
Mauro Soldera

**ADAPT**  
LABOUR STUDIES  
e-Book series  
n. 38

**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**

# ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

---

**ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro**

## DIREZIONE

**Michele Tiraboschi** (*direttore responsabile*)

**Lilli Casano**

**Pietro Manzella** (*revisore linguistico*)

**Emmanuele Massagli**

**Flavia Pasquini**

**Pierluigi Rausei**

**Silvia Spattini**

**Davide Venturi**

## SEGRETERIA DI REDAZIONE

**Gabriele Gamberini**

**Francesca Fazio**

**Laura Magni** (*coordinatore di redazione*)

**Maddalena Magni**

**Francesco Nespoli**

**Giulia Rosolen**

**Francesco Seghezzi**

**Francesca Sperotti**

 @ADAPT\_Press @adaptland @bollettinoADAPT

# Dieci anni di staff leasing

La somministrazione di lavoro  
a tempo indeterminato nell'esperienza concreta

di  
Mauro Soldera

ISBN 978-88-98652-40-2

© 2015 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

---

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

## ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

---

### ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma a metà del guado**, 2012
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma sbagliata**, 2012
3. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2012
4. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2012**, 2012
5. AA.VV., **I programmi alla prova**, 2013
6. U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, **Certificazione delle competenze**, 2013
7. L. Casano (a cura di), **La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?**, 2013
8. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, **Indice IPCA e contrattazione collettiva**, 2013
9. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, **In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine**, 2013
10. M. Tiraboschi (a cura di), **Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale**, 2013
11. U. Buratti, **Proposte per un lavoro pubblico non burocratico**, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, **Il subappalto: un fenomeno globale**, 2013
13. A. Maresca, V. Berti, E. Giorgi, L. Lama, R. Lama, A. Lepore, D. Mezzacapo, F. Schiavetti, **La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231**, 2013
14. F. Carinci, **Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi**, 2013
15. G. Zilio Grandi, E. Massagli (a cura di), **Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari "correttive": schede di sintesi**, 2013
16. G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (a cura di), **La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero**, 2013
17. R. Zucaro (a cura di), **I licenziamenti in Italia e Germania**, 2013
18. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2013**, 2013
19. L. Mella Méndez, **Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo**, 2014

20. F. Carinci (a cura di), **Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013**, 2014
21. Michele Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act - Le misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele**, 2014
22. Michele Tiraboschi (a cura di), **Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese - Prime interpretazioni e valutazioni di sistema**, 2014
23. G. Gamberini (a cura di), **Progettare per modernizzare. Il Codice semplificato del lavoro**, 2014
24. U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi (a cura di), **Apprendistato: quadro comparato e buone prassi**, 2014
25. Michele Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro**, 2014
26. Franco Carinci (a cura di), **Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014**, 2014
27. Simone Varva (a cura di), **Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento**, 2014
28. Roberta Scolastici, **Scritti scelti di lavoro e relazioni industriali**, 2014
29. Michele Tiraboschi (a cura di), **Catastrofi naturali, disastri tecnologici, lavoro e welfare**, 2014
30. Franco Carinci, Gaetano Zilio Grandi (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto I**, 2014
31. Emmanuele Massagli (a cura di), **Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva**, 2014
32. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto II**, 2014
33. S. Stefanovichj, **La disabilità e la non autosufficienza nella contrattazione collettiva italiana, alla luce della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020**, 2014
34. AA.VV., **Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna**, 2014
35. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2014**, 2014
36. M. Tiraboschi (a cura di), **Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche**, 2015
37. M. Tiraboschi, F. Carinci (a cura di), **I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni**, 2015

## INDICE

<i>Prefazione – Staff leasing: una vicenda tutta italiana</i> di Michele Tiraboschi .....	XI
<i>Introduzione – Perché questo contributo</i> .....	XIII

### Parte I LE REGOLE

<b>Capitolo 1</b> – Breve storia giuridica dell’istituto .....	3
<b>Capitolo 2</b> – Le norme che disciplinano l’istituto.....	9
1. Cenni generali .....	9
2. Le norme espressamente dedicate allo staff leasing – i casi di utilizzo .	10
3. La differenza con la causale della somministrazione a termine .....	14
4. Le altre norme specificamente riferite allo staff leasing .....	15
<b>Capitolo 3</b> – Il rapporto tra agenzia di somministrazione ed utilizzatore .....	17
1. Premessa.....	17
2. Forma, contenuti obbligatori del contratto e divieti .....	17
3. La libertà negoziale ed i ruoli di agenzia ed utilizzatore.....	20
<b>Capitolo 4</b> – Il rapporto tra agenzia di somministrazione e lavoratore.....	25
1. Premessa.....	25
2. Le forme possibili di assunzione.....	25
3. L’assunzione a tempo indeterminato .....	27
4. Garanzie e tutele a favore del lavoratore in somministrazione: la legge	29
5. Garanzie e tutele a favore del lavoratore in somministrazione: il CCNL delle agenzie di somministrazione di lavoro .....	32

6. La gestione dell'assunzione a tempo indeterminato ed il regime di disponibilità nel CCNL delle agenzie di somministrazione di lavoro....	33
7. La «procedura in mancanza di occasione di lavoro» ed il licenziamento del lavoratore assunto a tempo indeterminato .....	36
<b>Capitolo 5 – Il rapporto tra utilizzatore e lavoratore .....</b>	<b>45</b>
1. Considerazioni generali.....	45
2. Igiene e sicurezza .....	46
3. Parità di trattamento ed altre prerogative dell'utilizzatore.....	49
<b>Capitolo 6 – Lo staff leasing dalla prospettiva del lavoratore .....</b>	<b>53</b>
1. Mettere al centro la persona .....	53
2. Il modello di garanzie e tutele.....	53

## Parte II I PRIMI DIECI ANNI

<b>Capitolo 1 – Premessa .....</b>	<b>63</b>
<b>Capitolo 2 – Dieci anni di pratica dello staff leasing nel mercato del lavoro.....</b>	<b>65</b>
1. Lo sviluppo storico dello staff leasing .....	65
2. Quali i motivi nell'utilizzo dello staff leasing.....	68
2.1. Ragioni di utilizzo derivanti dalle caratteristiche normative dell'istituto .....	69
2.2. Ragioni di utilizzo connesse alla modalità di contrattualizzazione delle risorse: a tempo indeterminato e con apprendistato professionalizzante .....	71
2.3. Ragioni di utilizzo derivanti da modelli di <i>delivery</i> e di co-gestione dei progetti e delle persone .....	71
<b>Capitolo 3 – Gli accordi aziendali stipulati dopo le modifiche normative del 2010 .....</b>	<b>73</b>
<b>Capitolo 4 – La (scarsa e incerta) giurisprudenza.....</b>	<b>77</b>
1. Il Tribunale di Torino.....	77
2. <i>Core business</i> o non <i>core business</i> ??.....	78
3. Considerazioni a margine delle pronunce .....	79
<b>Capitolo 5 – In conclusione, il possibile “modello staff leasing”: uno sguardo d'insieme tra regole, esperienze e declinazione.....</b>	<b>83</b>

**APPENDICE**

<b>Scheda n. 1</b> – <i>“Pillole” di staff leasing</i> .....	93
<b>Scheda n. 2</b> – <i>Prestazioni a favore dei lavoratori in somministrazione</i> .....	103



*Prefazione*

## **Staff leasing: una vicenda tutta italiana**

A quanti, ancora oggi, si interrogano sulle disastrose performance del mercato del lavoro italiano suggeriamo, senza indugi, la lettura di questo prezioso volume curato da Mauro Soldera, direttore legale di Adecco. La ricostruzione della tortuosa evoluzione del quadro regolatorio della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non è, infatti, questione per pochi addetti ai lavori se è vero – come è vero – che bene esemplifica, più di molti altri istituti contrattuali, le persistenti difficoltà del processo di modernizzazione del nostro diritto del lavoro e, con esso, dell'intero Paese.

Introdotta dieci anni fa, nell'ambito della c.d. legge Biagi, per accompagnare la rivoluzione tecnologica e incentivare la grande trasformazione in atto nei processi di produzione ed organizzazione del lavoro, nell'ottica di una più decisa specializzazione produttiva e del raccordo strutturale tra mercati interni e mercati esterni del lavoro, lo staff leasing è stato infatti oggetto di una azione sistematica di boicottaggio che ne ha rallentato, ma non impedito, lo sviluppo a tutto vantaggio di forme povere e destrutturate di esternalizzazione del lavoro che, il più delle volte, si collocano in una area di dubbia legalità, come nel caso delle cooperative spurie di fornitura di manodopera, fino a sfociare in vere e proprie forme di sfruttamento del lavoro che proprio lo staff leasing si proponeva di contrastare e assorbire. La somministrazione continuativa di lavoro anticipava, per contro, un trend sempre più marcato verso l'accumulazione di capitale umano attraverso forza-lavoro altamente qualificata e adattabile che vede l'Italia in grande difficoltà, rispetto ai principali competitori internazionali, e che infatti pare possibile unicamente attraverso logiche di rete e partenariati realizzati mediante più o meno sofisticate forme di coordinamento contrattuale e integrazione tra imprese.

Finalità della disciplina era, del resto, quella di superare la condizione di "preariato" che può accompagnare missioni tendenzialmente di breve durata presso una pluralità di utilizzatori, come nel "disegno" originario della c.d.

legge Treu, quasi come se il lavoro tramite agenzia possa esplicarsi, per mera previsione legislativa, unicamente in termini di fornitura di lavoro temporaneo e di bassa qualificazione, quale servizio di mero collocamento verso il “vero” datore di lavoro. Là dove, per contro, lo staff leasing esalta lo schema della co-datorialità e, dunque, la funzione di vero e proprio datore di lavoro anche dell’agenzia che si presenta sui mercati del lavoro in termini di partner strategico per la fornitura di tecnologia, *know-how* e competenze professionali che impongono un costante aggiornamento professionale possibile solo a grandi player che operano su scala globale e che risultano dotati di adeguati canali di presenza commerciale sui territori (gli sportelli) e di adeguate dotazioni finanziarie (il fondo interprofessionale) per la costante formazione e riqualificazione dei propri dipendenti.

Quella dello staff leasing è dunque, a ben vedere, una vicenda tutta italiana che bene spiega l’arretratezza del nostro Paese e le persistenti difficoltà di costruire un moderno sistema dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro incentrato su competenze, saperi e professionalità elevate. Vetì di matrice politico-sindacale e massimalismi di stampo vetero-ideologico hanno finito per prevalere sulle esigenze di cambiamento che si ponevano – e ancora si pongono – a vantaggio non solo del sistema produttivo e delle imprese, ma anche degli stessi lavoratori che, al di là di quanto si è soliti affermare, trovano nella somministrazione di lavoro a tempo indeterminato uno dei massimi livelli di protezione tanto sul versante delle tutele che della promozione della loro professionalità.

Molto utile e istruttiva mi pare, dunque, la lettura di questo agile volume che ha un forte valore culturale prima ancora che operativo. Il lavoro svolto da Soldera contribuisce infatti, per un verso, al superamento di pregiudizi e visioni distorte di questo peculiare istituto contrattuale e, per l’altro verso, dimostra attraverso la descrizione delle esperienze in atto la bontà di una delle soluzioni più innovative e avanzate della legge Biagi che può oggi essere portata a compimento con il concorso di imprese disponibili ad accettare la sfida del cambiamento come condizione per riposizionarsi in modo pro-attivo e vincente sui mercati globali del lavoro.

*Michele Tiraboschi*

Ordinario di diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

*Introduzione*

## **Perché questo contributo**

Perché proporre un contributo sulla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (forse più conosciuta col termine *staff leasing*) trascorsi dieci anni dalla sua introduzione?

Precisiamo subito che l'intenzione non è solo nel senso di fornire un ulteriore documento giuridico sull'istituto (per quanto oggettivamente poco numerosi<sup>1</sup>). Anche se la scarsa conoscenza delle sue regole – che ancora periodicamente verificiamo – e l'esigenza di dotare la trattazione di un supporto preliminare ed essenziale per il lettore impongono di dedicare spazio innanzitutto al richiamo delle norme. Ciò verrà fatto cercando un equilibrio tra la volontà di rendere l'esposizione semplice e sintetica e la necessità di non escludere passaggi fondamentali per la conoscenza e la comprensione dello strumento. In questo senso si spiegano gli inserti esplicativi contenuti nella prima parte in corrispondenza dei diversi passaggi della trattazione, riportati poi in sequenza, divisi per capitolo, in una scheda finale.

L'intento ulteriore è quello fornire una panoramica delle esperienze concrete che ci è stato possibile conoscere in questi dieci anni di lavoro e osservazione sullo *staff leasing*. Dare atto delle evoluzioni prodottesi in questi anni rispetto al suo utilizzo, raccogliendo numeri e tendenze, propensioni e contrasti, accordi fatti e accordi mancati... tutti contesti in cui non è disponibile materiale "preconfezionato"; mancanza a cui abbiamo cercato di sopperire riportando l'esperienza diretta maturata nell'ambito dell'operatore che più di ogni altro ha sperimentato e sta sperimentando contratti di somministrazione a tempo indeterminato.

Nel tentativo di approfondire l'argomento rispetto all'intero mercato, si è infatti constatato come il miglior risultato ottenibile si fermi alla possibilità di

---

<sup>1</sup> Un riferimento a riguardo è costituito sicuramente dal manuale di Assolavoro (l'associazione che raggruppa le principali agenzie per il lavoro) intitolato *Staff leasing – Istruzioni per l'uso*.

verificare i dati sulle assunzioni a tempo indeterminato ed a scopo di somministrazione operate dalle agenzie; rilievo che, tuttavia, non coincide necessariamente con la conseguente forma di somministrazione (a termine o a tempo indeterminato).

Partendo da questi presupposti, si trattava di rinunciare fin da subito nell'intento o, perlomeno, tentare di offrire un contributo di conoscenza aggiuntivo, seppure dichiaratamente non completo. Ha prevalso questa seconda aspirazione, per più di una ragione.

L'introduzione dello staff leasing così come la sua reintroduzione (nel gennaio 2010) sono state accompagnate da forti avversioni. Si è arrivati a definire lo strumento (ancor prima che venissero stipulati i primi contratti) come una sorta di diabolica e odiosa gabbia di infinita (perché indeterminata) precarietà, capace di condannare i lavoratori coinvolti ad una vita lavorativa definitivamente "esternalizzata"; quindi di perciò stesso carente dei diritti e delle tutele proprie dei "veri" lavoratori. Coerentemente, in occasione della sua reintroduzione qualcuno ebbe a commentare che del ritorno dello staff leasing «non se ne sentiva il bisogno».

Ogni opinione è legittima a fronte di una novità normativa. Ma crediamo che dopo dieci anni di utilizzo il confronto con le esperienze, coi fatti, sia necessario. Una delle aspirazioni di questo breve scritto vorrebbe essere appunto quello di misurare queste considerazioni con i fatti, o almeno una parte di essi; per verificare se l'"architettura" disegnata dalle norme conduca effettivamente e necessariamente a tale conclusione.

Speriamo sommessamente che chi ancora esprime forte contrarietà allo strumento abbia ugualmente la curiosità di dedicare qualche minuto a questo piccolo contributo perché il confronto avvenga sulle esperienze e non sia impedito da posizioni già assunte; fosse possibile un risultato di questo tenore, lo riterremo già un grande successo.

Altrettanto, la volontà di dedicarsi a questa materia è stata alimentata da tutte le occasioni in cui gli incontri con i protagonisti del lavoro (aziende, rappresentanze sindacali, lavoratori) ci hanno restituito l'interesse a conoscerne e comprenderne l'"identità", ad approfondirne e capirne il funzionamento, le potenzialità e le capacità (a volte uniche) rispetto ad esigenze irrisolte; esplorare la complessa relazione tra somministratore, lavoratore e utilizzatore (ben) oltre le poche norme che lo disciplinano.

Ancora, la volontà si rinnova al pensiero ai casi in cui "rimanere in staff leasing" è stata la soluzione privilegiata dal lavoratore, di fronte alla proposta di assunzione diretta presso l'utilizzatore. Perché, da dove può nascere una scelta di questo genere? quale senso attribuirle?

Abbiamo voluto prenderci la briga di parlare di staff leasing mossi da questi stimoli e perché... nessuno lo fa. Forse con ragione, a fermarsi ai freddi numeri del suo utilizzo. Tant'è.

Che cos'è realmente lo staff leasing? O, almeno, cosa può essere lo staff leasing? Quali risposte ha dato in questi dieci anni a lavoratori e aziende? Come si è detto, dieci anni di sperimentazioni impongono di parlarne alla luce di fatti ed esperienze concrete. Come per ogni argomento che ci appassiona in questo variegato e complesso (troppo) mondo del lavoro, anche per questo vorremmo che ogni considerazione – fino ai semplici slogan – non prescindano dal confronto sulle esperienze fatte, ma che, piuttosto, “faccia i conti” con la sua storia. Alla cui conoscenza speriamo qui di dare un piccolo contributo.

*Mauro Soldera*

Avvocato, Direttore legale del Gruppo Adecco Italia



Parte I  
**LE REGOLE**



## Capitolo 1

# Breve storia giuridica dell'istituto

Lo staff leasing è stato introdotto nel nostro ordinamento dal d.lgs. n. 276/2003 (in vigore dal 24 ottobre 2003) che, per semplicità, di seguito chiameremo riforma Biagi.

La riforma ha riguardato numerosi capitoli del diritto del lavoro; per quanto qui trattato, ci interessa evidenziare le modifiche apportate al contesto delle agenzie private per l'impiego ed ai servizi dalle stesse erogabili.

L'intervento del 2003 segna un riordino complessivo dei servizi privati nel mercato del lavoro, portando a sintesi le diverse norme che, nel tempo, erano intervenute sulla materia.

Ad una nuova (o rinnovata) definizione dei diversi servizi possibili (somministrazione di manodopera, intermediazione, ricerca e selezione, e ricollocazione professionale: art. 2, d.lgs. n. 276/2003), segue la ridefinizione delle regole autorizzatorie e di accreditamento (artt. da 4 a 7) cui i privati devono necessariamente sottostare per l'esercizio legittimo dei servizi.

Il ruolo delle agenzie private è ridisegnato in un'ottica di continuità rispetto ai presupposti di stretto e necessario controllo da parte dell'attore pubblico (Ministero del lavoro), ma di evoluzione rispetto alle capacità e potenzialità di intervento nel mercato.

Sotto quest'ultimo aspetto si legge la decisione di superare il vincolo dell'obbligatorietà dell'oggetto sociale che costituiva un caposaldo della l. n. 196/1997 (detto anche "pacchetto Treu"), che, per la prima volta, aveva legittimato l'interposizione di manodopera nel nostro ordinamento superando il divieto generale della l. n. 1369/1960.

Volendo in qualche modo semplificare l'esposizione di questi passaggi nei loro tratti fondamentali, si potrebbe dire che il transito dal Pacchetto Treu alla riforma Biagi in tema di interposizione di manodopera rappresenti la maturazione da un contesto di "eccezionalità" ad uno di "normalità".

Confermando la vigenza del generale divieto previsto dalla l. n. 1369/1960 citata, il Pacchetto Treu introduceva il lavoro temporaneo sotto un presupposto di eccezionalità: stabilendo rigidi principi di selezione e controllo dei soggetti autorizzati a praticare il servizio, vincolandoli ad esso in maniera esclusiva, definendo spazi di operatività del servizio predefiniti e delimitati.

La riforma Biagi, viceversa, muove dall'abrogazione della l. n. 1369/1960; sgombra il campo dal divieto generale e ribalta la prospettiva; fare interposizione nel mercato del lavoro non è più attività vietata, ma – riconoscendone comunque la “elevata sensibilità” – sottoposta, sempre, a vincoli e controlli.

In questa logica, le maglie si allargano, gli spazi di intervento si ampliano, i privati autorizzati o accreditati sono legittimati ma anche chiamati ad un ruolo di maggiore incisività, specializzazione e professionalità nel mercato del lavoro.

Scompare il principio dell'oggetto sociale esclusivo (sostituito da quello di prevalenza). Si definisce un sistema di agenzie a “doppia identità”: o specializzate in un determinato contesto o “generaliste” (autorizzate cioè a svolgere tutti i servizi definiti dall'art. 2 citato), con diverso grado di intensità dei presupposti autorizzatori. Il lavoro temporaneo è riscritto nella forma della somministrazione di lavoro a termine: mantenendo lo schema triangolare tipico ma modificando 1) i presupposti di accessibilità (ordinaria e non più eccezionale), 2) la disciplina dei rapporti di lavoro ed in qualche modo 3) anche la definizione degli effetti della sua eventuale irregolarità.

In questo contesto – generale e particolare – si inserisce l'introduzione dello staff leasing, vale a dire della nuova (e fino a quel momento sconosciuta) forma di somministrazione di lavoro; non più con durata necessariamente limitata ma indeterminata.

Detto in altri termini, la possibilità per un'azienda di ricevere da un'agenzia, con lo schema giuridico tipico della somministrazione, l'assegnazione di un lavoratore per un tempo indeterminato. Solo fermandosi a questo presupposto, il passaggio da “eccezionale” a “normale” di cui si diceva risalta con estrema chiarezza, laddove un vincolo temporale predefinito, una contingenza, la possibilità costante di vederne e pretenderne la fine, possono definirsi di per sé elementi identitari dell'eccezionalità.

Inevitabile, dunque, che chi già aveva avversato il superamento del divieto generale di interposizione nel 1997, si scagliasse con critiche aspre tanto contro il nuovo modello di lavoro temporaneo (la somministrazione a termine) quanto – ancora di più – contro la possibilità che tale modello si svolgesse a tempo indeterminato.

Un ruolo centrale nelle voci di contrasto lo ha avuto – e lo ha tutt’oggi – Cgil<sup>1</sup>; per la quale il nuovo strumento lavorerebbe esattamente in senso opposto rispetto alla necessità del Paese di veder crescere l’identità dimensionale delle aziende, romperebbe in maniera grave e dannosa il necessario rapporto tra lavoratori e ambiente di lavoro, perpetuerebbe a tempo indeterminato – appunto – il principio di precarietà insito nello strumento della somministrazione, creerebbe una disparità tra lavoratori “diretti” a tempo indeterminato e in staff leasing rispetto all’accesso agli ammortizzatori sociali, toglierebbe responsabilità sociale all’impresa. Nel complesso uno strumento odioso<sup>2</sup>.

L’avversione di una parte sindacale ha di fatto reso travagliato lo sviluppo dello staff leasing, sotto due aspetti principali: il primo rispetto alla sua applicazione concreta nei contesti aziendali (circostanza che in tante circostanze persiste tuttora), il secondo con riferimento alla sua “stabilità” normativa.

Sotto quest’ultimo aspetto va ricordata l’abrogazione dell’istituto (*abolizione* secondo la lettera della norma<sup>3</sup>) con la l. n. 247/2007 (la legge finanziaria sull’anno 2008), Ministro del lavoro Cesare Damiano, nel secondo Governo Prodi.

Con una riga, senza previsioni di raccordo rispetto al pregresso, lo staff leasing veniva cancellato dall’ordinamento. Una circolare ministeriale successiva (25 marzo 2008, n. 7) intervenne per precisare che, in mancanza di qualsiasi previsione transitoria nella norma, essa non poteva che agire per il futuro secondo i principi generali del diritto (art. 11 delle preleggi al Codice civile), continuando a «disciplinare i fatti avvenuti sotto la sua vigenza». In altre parole, l’abolizione impediva la stipulazione di nuovi contratti di somministrazione a tempo indeterminato dalla data della sua entrata in vigore

---

<sup>1</sup> Presso Cisl, la novità della somministrazione a tempo indeterminato introdotta dalla legge Biagi destò un’iniziale diffidenza, in particolare rispetto al modello incentrato sulla predefinizione legale dei casi di ricorso, con relativa compressione dello spazio di intervento della contrattazione. Posizione in seguito maturata verso un sostanziale e positivo accompagnamento nella sperimentazione dell’istituto, con una parte attiva svolta dall’organizzazione interna dedicata ai lavori atipici (all’epoca Alai ora Felsa). Secondo Uil «per noi rimane fondamentale rafforzare, nel sistema delle agenzie, il lavoro in somministrazione a tempo indeterminato» (relazione al primo congresso nazionale CPO Uil).

<sup>2</sup> Cfr. dichiarazioni di Emilio Viafora in E. RIBONI, *Quell’indeterminato staff leasing*, in *Corriere Lavoro*, 6 maggio 2005; C. TREVES, *Mercato del lavoro, poche certezze. Le critiche della Cgil al Protocollo*, in *RS*, agosto 2007 (Treves all’epoca era coordinatore del dipartimento Politiche attive del lavoro, Cgil nazionale).

<sup>3</sup> Sempre la l. n. 247/2008 conteneva l’abrogazione del lavoro a chiamata.

(1° gennaio 2008), ma lasciava in vita, fino alla scadenza e quindi potenzialmente a tempo indeterminato, i contratti stipulati prima.

La conclusione in tal senso era sostenuta nel documento ministeriale non solo in ragione dei presupposti normativi generali appena riferiti, ma anche in virtù di considerazioni di carattere “socio-economiche”: «del resto, far conseguire alla abrogazione delle norme un effetto di annullamento dei contratti di lavoro già in essere determinerebbe un paradossale travolgimento dei rapporti di lavoro con automatica risoluzione degli stessi e con evidenti conseguenze anche sul piano» appunto «socio-economico». Come dire: lo staff leasing ha prodotto occasioni di lavoro, tuttora in essere: il risultato passato merita di essere tutelato, mentre lo si impedisce per il futuro.

È noto che sulle sorti dell’istituto – nel corso dell’iter che ha portato dal protocollo sul lavoro 23 luglio 2007 all’approvazione della l. n. 247/2007 – si sono spesi periodi di intensa e prolungata discussione all’interno della compagine governativa e della maggioranza parlamentare.

Nessuna previsione di abrogazione (o abolizione) era contenuta nel protocollo (dove si parlava dell’apertura di un tavolo di confronto tra le parti sociali a riguardo), né nei disegni di legge inizialmente presentati dal Governo (in coerenza appunto con i contenuti concordati con le parti sociali). A quanto ci risulta, la disposizione finale è un contributo dei lavori svolti in sede di Commissione parlamentare, successivamente portata alle aule e quindi approvata; intendendo in tal modo, e certo coerentemente, tener fede a quanto annunciato nel *Programma di Governo 2006-2011* (cfr. 162: cancellare le forme di lavoro «più precarizzanti», tra cui *job on call* e staff leasing)<sup>4</sup>.

A dar conto di questi passaggi potrebbe contribuire il commento diffuso da Cgil in merito ai contenuti del protocollo sul punto: «Né può essere da noi accettata la foglia di fico con cui, invece di abrogare semplicemente norme simbolicamente odiose quali lo staff leasing e il lavoro a chiamata, si preannunciano tavoli in materia. [...]. La Cgil è chiara: non ci sono alternative all’abrogazione di queste norme e a questo orientamento terrà fede nel prosieguo»<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> La posizione di Assolavoro rispetto alla “proposta di abrogazione” emersa durante i lavori parlamentari è rinvenibile nel documento consegnato alla Commissione Lavoro del Senato a seguito dell’audizione del 28 novembre 2007.

<sup>5</sup> C. TREVES, *op. cit.* Il commento conteneva nel merito anche il seguente passaggio: «In conclusione, sembra abbia prevalso, e per questo il giudizio complessivo non può che essere negativo, l’idea, fin qui solo timidamente sostenuta da qualcuno nel centro-sinistra e del tutto assente nel programma elettorale dell’Unione, che sia sufficiente integrare la legge 30 con gli ammortizzatori sociali. Questa conclusione è per la Cgil inaccettabile e sarà contrastata oggi e nel futuro».

Come noto, la cancellazione dello staff leasing durò fino a che la legislatura a maggioranza centro-destra, con la l. n. 191/2009 (legge finanziaria per il 2010), abrogò l'abolizione, integrando l'intervento con alcune novità rispetto alla versione del 2003.

Da allora, il legislatore è intervenuto nuovamente una sola volta (l. n. 134/2012) sulla disciplina dell'istituto, per ampliarne ulteriormente le ipotesi di possibile ricorso, come si darà atto in seguito.



## Le norme che disciplinano l'istituto

### 1. Cenni generali

Lo staff leasing costituisce una particolare forma di somministrazione di lavoro, in ragione della natura a tempo indeterminato del contratto commerciale stipulato tra l'agenzia ed il cliente.

Con il termine staff leasing si intende la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Nei suoi elementi essenziali e caratterizzanti, tuttavia, partecipa della medesima "identità" che ha caratterizzato il lavoro temporaneo prima e che oggi caratterizza la somministrazione di lavoro a termine.

Ci riferiamo al particolare rapporto detto "trilatero" che, in forza di due contratti (uno propriamente giuslavoristico e l'altro commerciale) lega, appunto, tre soggetti: agenzia, lavoratore(i) e azienda utilizzatrice.

La somministrazione di lavoro è quel particolare tipo di contratto commerciale con cui un'agenzia per il lavoro autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori. La particolarità dello staff leasing sta nel fatto che il contratto non prevede una data di fine, ma è stipulato appunto a tempo indeterminato.

La fattispecie complessa realizza un'ipotesi di c.d. interposizione nel rapporto di lavoro: colui che presta la propria attività lavorativa non è contrattualmente legato con il soggetto che la riceve direttamente a proprio beneficio e nel

proprio interesse, il quale del resto può legittimamente esercitare le prerogative di direzione e controllo tipiche del “normale” datore di lavoro. Semmai, colui che presta l’attività lavorativa è contrattualmente legato con un terzo soggetto (l’agenzia), che si trova spogliato (si potrebbe dire “per sottrazione”) dei pieni poteri datoriali<sup>1</sup>.

La relazione (di fatto ma anche di diritto) che intercorre tra il soggetto utilizzatore ed il lavoratore è infine legittimata dal contratto commerciale – tipizzato e densamente regolato dalla legge – tramite il quale l’agenzia che ha assunto mette a disposizione il(i) lavoratore(i).

Senza entrare in dettaglio, merita di essere accennato che le caratteristiche appena descritte valgono a distinguere la somministrazione di lavoro tanto dall’appalto, quanto dal distacco.



## 2. Le norme espressamente dedicate allo staff leasing – i casi di utilizzo

Fatta questa doverosa premessa, spostiamo l’attenzione nello specifico alla disciplina della somministrazione a tempo indeterminato.

Il legislatore del 2003, ridisegnando i confini del lavoro temporaneo ed introducendo una nuova fattispecie di somministrazione, compì la scelta di

<sup>1</sup> La Cassazione – sentenza 27 febbraio 2003, n. 3020, in tema di lavoro temporaneo – ha parlato dell’introduzione nell’ordinamento di un principio di “co-datorialità”.

distinguere le ipotesi di legittimo ricorso all'uno ed all'altro tipo di somministrazione.

Per la somministrazione a termine il c.d. "causalone" (vale a dire le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo – art. 20, comma 4, d.lgs. n. 276/2003) – nel corso degli ultimi anni progressivamente destrutturato con diversi interventi di esenzione; per lo staff leasing i casi di ricorso.

Nelle fasi di redazione di questo libro, il d.l. n. 34/2014 (pubblicato in *Gazzetta Ufficiale* il 20 marzo 2014 e convertito dalla l. n. 78/2014) ha modificato sensibilmente il quadro normativo sul punto, superando il presupposto causale della somministrazione a termine.

I riferimenti riportati a riguardo nel prosieguo di queste pagine non possono che trattare del contesto normativo esistente in questi dieci anni. La novità, certamente, ha un portato estremamente innovativo, i cui riflessi anche sullo staff leasing (lasciato intoccato), dovranno essere tutti verificati.

La stipulazione di un contratto commerciale di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è legittimo entro specifici casi declinati dall'art. 20, comma 3, d.lgs. n. 276/2003<sup>2</sup>:

- 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

---

<sup>2</sup> Parte di queste fattispecie sono state «costruite sulla falsariga della legislazione degli anni sessanta in materia di appalto». M. TIRABOSCHI, S. SPATTINI, *Staff leasing: il ripristino della disciplina*, in *GLav*, 2010, n. 2. Il riferimento a quelle norme testimoniava direttamente l'intento del legislatore della riforma Biagi di introdurre nell'ordinamento uno strumento che consentisse alle imprese una valida alternativa organizzativa e gestionale al ricorso – in certi casi forzato – al contratto di appalto, e per i lavoratori una soluzione capace di garantire profili di tutela e garanzia più elevati.

del Consiglio, del 21 giugno 1999, 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 [<sup>3</sup>] e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia;

*i-ter*) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Per inciso, il Ministero del lavoro ha precisato che, rispetto ai casi elencati dalla norma, è possibile ricorrere al contratto di staff leasing per ricevere la somministrazione di tutte le professionalità necessarie per la gestione dell'attività o del servizio ivi descritti<sup>4</sup>.

Alle ipotesi sopra riportate va poi aggiunta quella posta fuori dal comma 3 e comune ai due tipi di somministrazione, vale a dire la possibilità di fornire a termine o a tempo indeterminato lavoratori iscritti alle liste di mobilità, senza ulteriori presupposti (comma *5-bis* dello stesso art. 20)<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Il riferimento all'ambito pubblico per questo caso – introdotto con la legge finanziaria 2010 – supera il divieto generale di ricorso allo staff leasing nella pubblica amministrazione. La definizione tanto ampia fa ritenere che la facoltà di ricorso possa riguardare tutte le pubbliche amministrazioni, di qualsiasi natura e livello. L'utilizzo dello staff leasing nella pubblica amministrazione è di fatto quasi nullo, anche in ragione dell'incertezza creata dal mancato coordinamento con la previsione del d.lgs. n. 163/2006 che impedisce alle PA di stipulare contratti commerciali a tempo indeterminato.

<sup>4</sup> Circ. Min. lav. n. 7/2005.

<sup>5</sup> La norma rimanda all'art. 8, comma 2, l. n. 223/1991, che riguarda l'assunzione a tempo determinato di lavoratori iscritti alle liste di mobilità. Il risultato che ne deriva – forse non pienamente voluto dal legislatore – è nel senso che, qualora si intenda stipulare un contratto di staff leasing senza far riferimento ai casi previsti dalla legge, attingendo dal bacino degli iscritti alle liste di mobilità, occorrerà assumere il lavoratore a tempo determinato e con un limite di durata di 12 mesi. Al termine del quale o si sostituirà il lavoratore con altro iscritto alle liste di mobilità o si dovrà far cessare il contratto di somministrazione. Più incerta, e finora mai verificata in giurisprudenza, l'interpretazione per cui la conversione a tempo indeterminato del lavoratore in mobilità assunto a termine possa portare con sé il “beneficio” di consentire la prosecuzione del contratto di staff leasing sorto fuori dai casi di legge. Il perno su cui si fonda questa interpretazione risiede nell'articolazione letterale dell'art. 20, comma *5-bis*, che legittima lo staff leasing in ragione del particolare tipo di assunzione («lavoratori

Lo staff leasing è consentito solo nelle attività previste dalla legge (i “casi”): art. 20, comma 3, d.lgs. n. 276/2003; è consentito inoltre quando la somministrazione faccia riferimento a lavoratori iscritti alle liste di mobilità o comunque assunti in apprendistato.

Così come per la somministrazione a tempo determinato il “vincolo d’ingresso” definito dalla causale ha riscontrato nel corso degli ultimi anni interventi normativi volti a ridurre la portata, ampliando di conseguenza l’agibilità del ricorso al contratto, anche nel caso dello staff leasing due modifiche normative ne hanno ampliato i casi di possibile accesso.

Il primo intervento è contenuto proprio nella disposizione che ha reintrodotto l’istituto nel nostro ordinamento (l. n. 191/2009); a questo provvedimento si deve 1) la norma sui lavoratori iscritti alle liste di mobilità pocanzi accennata, 2) così come l’estensione alla contrattazione aziendale (oltre a quelli nazionali e territoriali già richiamati nella disposizione originaria) della facoltà di definire ulteriori spazi di ricorso al contratto e, infine, 3) l’aggiunta della lett. *i-bis* riferita ai «servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia».

La seconda e ultima modifica normativa è portata dalla l. n. 134/2012 che ha introdotto la lett. *i-ter* con riferimento alla possibilità di ricorrere allo staff leasing, in ogni contesto aziendale, qualora il(i) lavoratore(i) “associato(i)” alla somministrazione sia(no) assunto(i) con contratto di apprendistato<sup>6</sup>.

---

assunti [...] ai sensi dell’art. 8, comma 2» l. n. 223/1991), così incentrando l’attenzione sul momento genetico del rapporto di lavoro, che rimarrebbe identico a se stesso, anche in caso di conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, per tutta la durata del rapporto.

<sup>6</sup> La norma “fa il paio” con la disposizione del Testo Unico sull’apprendistato (d.lgs. n. 167/2011) che esplicitamente prevede la possibilità di dare e ricevere in somministrazione lavoratori assunti con contratto di apprendistato. La possibilità, rispetto allo staff leasing, era già di fatto contemplata fin dalle origini dell’art. 22, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, come precisato anche dalla circ. Min. lav. n. 7/2005, cit. La soluzione, tuttavia, è rimasta per lo più inutilizzata, a quanto consta. La disposizione del TU, in uno con la possibilità di omettere il riferimento ai casi previsti dalla legge, ha fornito nuovo stimolo alla sperimentazione di questo connubio, che ha risvolti molto interessanti, ad esempio rispetto alla capacità dell’agenzia di fornire consulenza e facilitare la gestione burocratica dell’apprendistato.

### **3. La differenza con la causale della somministrazione a termine**

Non ci dilungheremo in questo contesto nella trattazione delle differenze logiche e giuridiche che intercorrono tra la (superata) causale della somministrazione a termine ed i casi dello staff leasing. Basti osservare che – con un certo grado di semplificazione –, mentre la concreta applicazione della causale richiede (forse sarebbe meglio dire “ha richiesto” dopo il d.l. n. 34/2014) per l’azienda utilizzatrice un esercizio di fatto non semplice e non privo di possibili e non pienamente preventivabili insidie, il “modello dei casi” proprio dello staff leasing consente un’applicazione più agevole ed un grado di rischio oggettivamente inferiore.

Detta in altri termini, lo sforzo interpretativo richiesto dalla clausola generale dell’art. 20, comma 4, d.lgs. n. 276/2003, nei suoi dieci anni di applicazione, ed il conseguente grado di aleatorietà cui la specifica applicazione era sottoposta di fronte ad un’eventuale verifica giudiziale, sono risultati indubbiamente superiori rispetto a quanto richiesto dalla gestione dei casi nello staff leasing.

Ciò a fronte di un rischio teorico analogo: il mancato rispetto delle due norme determina l’irregolarità dei contratti di somministrazione (a termine o a tempo indeterminato) con conseguente costituzione di un rapporto di lavoro (“diretto”) in capo all’impresa utilizzatrice (art. 27, d.lgs. n. 276/2003).

Quanto appena riferito trova un riscontro empirico, ma crediamo significativo: la consistenza del contenzioso “in capo” ai due contratti durante questi dieci anni non è minimamente paragonabile (essendo pressoché inesistente per lo staff leasing) e neanche statisticamente spiegabile in ragione dei numeri decisamente più consistenti della somministrazione a termine.

Nei casi riportati dall’art. 20, comma 3, d.lgs. n. 276/2003, ci troviamo sostanzialmente di fronte a settori, contesti, ambiti, funzioni... proprie di un’azienda o di altre realtà produttive o di servizi: il marketing, la funzione commerciale, la gestione di una biblioteca, i servizi di pulizia, ecc.

Non che nell’elenco fornito dal legislatore manchino spazi per un esercizio di interpretazione – a volte anche ostico –, ma il modello adottato consente di affermare in buona sostanza che, o ci si trova in quel settore, in quella funzione, ecc. e allora lo staff leasing è consentito, o altrimenti il contratto non può essere legittimamente concluso (con le conseguenze già accennate).

La legge non richiede ulteriori presupposti di accesso al contratto.

Cogliamo l’occasione in questo paragrafo per segnalare un ulteriore elemento di distinzione tra staff leasing e somministrazione a termine, rimasto anche dopo il superamento della causale: quest’ultima subisce infatti anche un

possibile contingentamento quantitativo in forza della facoltà che l'art. 20, comma 4, d.lgs. n. 276/2003, attribuisce ai contratti collettivi per la determinazione di limiti quantitativi nel ricorso al contratto. Rimando non previsto in caso di staff leasing<sup>7</sup>.

Lo staff leasing, a differenza della somministrazione a termine, non è soggetto a limiti quantitativi.

#### **4. Le altre norme specificamente riferite allo staff leasing**

A ben vedere, l'elenco dei casi è l'unica norma specificamente ed esclusivamente dedicata allo staff leasing, se si eccettuano pochi altri riferimenti<sup>8</sup>:

- a) l'art. 22, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, per cui, in caso di contratto di somministrazione a tempo indeterminato, il o i lavoratori sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro prevista dal Codice civile e dalle leggi speciali;

In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al Codice civile e alle leggi speciali.

- b) l'art. 22, comma 4, che esclude l'applicazione delle norme sui licenziamenti collettivi (l. n. 223/1991) in caso di cessazione di contratti di staff leasing. Nel caso ricorra tale fattispecie – che la norma chiama «fine lavori» –, i lavoratori interessati rimangono tutelati dalle disposizioni sui licenziamenti

---

<sup>7</sup> Si potrebbe aggiungere in via di interpretazione che l'accordo collettivo che eventualmente stabilisse limiti quantitativi anche rispetto allo staff leasing potrebbe essere considerato *contra legem*, visto il chiaro riferimento della norma alla sola somministrazione a termine, oppure, vista l'assenza di un divieto espresso a riguardo, capace comunque di una forza cogente nettamente inferiore, mancando un supporto normativo.

<sup>8</sup> Fuori dalle disposizioni di carattere sostanziale, ricordiamo inoltre la previsione dell'art. 4, d.lgs. n. 276/2003, in tema di albo delle agenzie per il lavoro, che prevede la categoria delle agenzie c.d. "specialistiche", in quanto autorizzate a svolgere solo somministrazione a tempo indeterminato e solo per una delle categorie definite dalle lettere del comma 3, d.lgs. n. 276/2003.

individuali (l. n. 604/1966), oltre che dai meccanismi di sostegno al reddito connessi al sistema delle agenzie per il lavoro (art. 12, d.lgs. n. 276/2003).

La legge esclude l'applicazione della procedura sui licenziamenti collettivi quando, in conseguenza della cessazione di contratti di staff leasing, l'agenzia si trovi a dover licenziare più di 5 lavoratori entro 120 giorni. In tal caso, è confermata l'applicazione delle norme sui licenziamenti individuali.

Il resto della disciplina è comune alla somministrazione a termine (dove non esplicitamente ed esclusivamente riferita a quest'ultima), innanzitutto rispetto ai profili caratteristici richiamati all'inizio di questo paragrafo.

Almeno per quanto riguarda il contratto commerciale che lega agenzia ed utilizzatore (questo solo è definibile come contratto di somministrazione di lavoro); in quanto le norme di legge, così come la contrattazione collettiva di settore, contengono poi ampia e specifica regolamentazione dei rapporti di lavoro "associati", vale a dire stipulati "a scopo di somministrazione".

Nei prossimi paragrafi ci soffermeremo a descrivere tanto le principali regole che disegnano il rapporto tra le imprese coinvolte, quanto il regime giuridico proprio del lavoratore in somministrazione; rispetto all'agenzia da un lato e rispetto all'impresa utilizzatrice dall'altro.

## **Il rapporto tra agenzia di somministrazione ed utilizzatore**

### **1. Premessa**

Come accennato, agenzia per il lavoro autorizzata ed impresa utilizzatrice, ricorrendo uno dei casi previsti dalla legge, possono legarsi per il tramite di un contratto in forza del quale l'agenzia pone a disposizione del cliente uno o più lavoratori (assunti dalla prima); non prevedendo alcun termine di scadenza del servizio.

A scanso della natura propriamente commerciale del rapporto giuridico tra i due soggetti, la libera determinazione delle parti è condizionata da diversi vincoli giuridici (la ragione è auto-evidente, solo richiamando alla mente quanto descritto in merito ai profili storici dell'istituto).

Nel corso del capitolo precedente abbiamo analizzato il vincolo principale, vale a dire i casi che definiscono il perimetro del legittimo accesso al contratto.

### **2. Forma, contenuti obbligatori del contratto e divieti**

Altrettanto, le parti sono condizionate rispetto alla forma (scritta a pena di nullità) ed alla libera composizione dei contenuti del contratto, in parte predefiniti dalla legge.

Esso infatti deve contenere (art. 21, d.lgs. n. 276/2003):

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;

- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per le quali si ricorre alla somministrazione di lavoro <sup>[1]</sup>;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) l'assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

L'utilizzatore è obbligato a rimborsare all'agenzia gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti a favore del lavoratore.

Una composizione piuttosto doviziosa, senza considerare l'ulteriore obbligo di recepire eventuali prescrizioni a riguardo contenute nei contratti collettivi<sup>2</sup>. La legge associa una sanzione di irregolarità (con conseguente costituzione del rapporto lavorativo in capo all'utilizzatore) nel caso il contratto sia privo delle indicazioni di cui alle lett. da *a* ad *e* sopra menzionate.

---

<sup>1</sup> Norma modificata dalla l. n. 78/2014 con una tecnica rivedibile vista la cancellazione del solo riferimento al comma 4, art. 20, d.lgs. n. 276/2003 (causale), ed il mantenimento dei richiami alle «ragioni di carattere [...]» propri della sola causale. Per lo staff leasing il riferimento vale per i casi del comma 3, art. 20, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>2</sup> Il riferimento generico può essere inteso certo a favore del o dei contratti collettivi applicabile/i all'utilizzatore, senza poter escludere a priori il contratto del comparto delle agenzie; quest'ultimo è sì destinato a disciplinare i rapporti giuslavoristici tra agenzia e lavoratori, ma da un lato l'elenco dell'art. 21 sconfina in più punti nell'ambito della sfera riguardante la posizione del lavoratore e le sue tutele, dall'altro prevede che gli stessi contenuti siano riferiti al lavoratore per il tramite del contratto di lavoro.

Il contratto di somministrazione deve avere forma scritta e rispettare determinati contenuti previsti dalla legge. In caso di mancanza di forma scritta l'accordo è nullo, irregolare nel caso manchino alcuni dei contenuti prescritti dalle norme.

Ulteriormente, pur rientrando in uno dei casi previsti dalla legge, lo staff leasing è comunque vietato se per il suo tramite si sostituiscono lavoratori in sciopero, o se sia stipulato a favore di aziende (unità produttive secondo la lettera della norma) presso cui si sia preceduto nei 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi o sia pendente una riduzione o sospensione dell'orario di lavoro con accesso all'integrazione salariale<sup>3</sup>. È altrettanto vietato se l'azienda utilizzatrice sia priva di idonea valutazione dei rischi secondo le norme applicabili (art. 20, comma 5, d.lgs. n. 276/2003).

La legge stabilisce alcuni divieti alla conclusione del contratto. In sintesi:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- in pendenza di cassa integrazione o licenziamenti collettivi;
- qualora l'utilizzatore non abbia provveduto alla valutazione dei rischi secondo le norme in tema di igiene e sicurezza sul lavoro.

Sia il divieto inerente alla cassa integrazione, sia quello sui licenziamenti collettivi possono essere "superati" tramite accordo sindacale.

Specifici casi per stipulare il contratto (oggettivi o soggettivi, definiti dalla legge o dalla contrattazione collettiva), obblighi di forma e contenuto, divieti: questi i principali contingentamenti che, secondo le disposizioni attuali, disegnano i confini possibili dello staff leasing<sup>4</sup>.

Fuori da questi confini la somministrazione non può essere, il fenomeno interpositorio non è consentito (che sia nullo o irregolare, art. 27, d.lgs. n. 276/2003) e l'ordinamento reagisce riportando il rapporto lavorativo, che comunque si è svolto, nel contesto del consueto modello a due interlocutori (datore e lavoratore); con aggiunta di sanzioni pecuniarie (art. 18, d.lgs. n.

<sup>3</sup> Le fattispecie dei licenziamenti collettivi e dell'integrazione salariale sono superabili in forza di accordo sindacale (anche aziendale), oppure – per il solo caso dell'integrazione e con applicabilità limitata alla somministrazione a termine – in caso di sostituzione di lavoratori assenti o contratto iniziale non superiore ai 3 mesi.

<sup>4</sup> A cui va aggiunto l'obbligo di contrattare con un'agenzia adeguatamente autorizzata ed iscritta nell'apposito albo.

276/2003), oltre alla possibilità per il lavoratore coinvolto di reclamare un risarcimento<sup>5</sup>.

Se stipulato fuori dai casi consentiti, in presenza di un divieto, con un somministratore non autorizzato o senza alcuni dei contenuti previsti dalla legge, il contratto di staff leasing è irregolare. Nullo se privo di forma scritta.

La principale conseguenza nel caso il contratto sia nullo, irregolare o fraudolento è la costituzione di un rapporto di lavoro diretto tra utilizzatore e lavoratore.

### **3. La libertà negoziale ed i ruoli di agenzia ed utilizzatore**

Fuori dalle circostanze patologiche, la relazione tra somministratore ed utilizzatore è in tanta parte già definita dalle norme (o in ragione delle caratteristiche essenziali dell'istituto o per prescrizioni di dettaglio), con una disciplina da ritenersi per buona parte, se non *in toto*, non contrattualmente derogabile.

La libertà negoziale può esercitarsi oltre questi presupposti. Tipicamente, l'esperienza insegna che ciò avviene con riferimento alla concessione, ad una o ad entrambe le parti, della facoltà di recedere dal contratto; in particolare rispetto alla definizione dei presupposti, delle modalità e delle conseguenze di tale facoltà.

Del resto, trattandosi di un legame a tempo indeterminato e di natura prettamente commerciale, l'ordinamento di per sé concederebbe alle parti la facoltà di sciogliersi dal vincolo (anche) in mancanza di una espressa previsione, semplicemente osservando un idoneo preavviso ed agendo nel contesto dei presupposti di buona fede e correttezza<sup>6</sup>.

Inevitabile che l'interesse di darsi sul punto regole già concordate sia significativo e gli accordi siano normalmente dotati di previsioni a riguardo.

---

<sup>5</sup> Esiste anche – per espressa declinazione delle norme – una fattispecie di somministrazione fraudolenta (art. 28, d.lgs. n. 276/2003) che tuttavia rientra nella generica fattispecie del negozio illecito o in frode alla legge descritta dal Codice civile.

<sup>6</sup> Manca una norma specifica a riguardo, ma si può giungere a questa conclusione in ragione delle disposizioni in tal senso dettate per altri contratti a prestazione continuativa (lo stesso art. 1569 c.c. in tema di somministrazione di cose).

La negoziazione – con i molteplici profili ed equilibri che possono caratterizzarla – può inoltre portare a stabilire un “periodo di utilizzo minimo”, entro il quale la facoltà di recesso è esclusa o il suo costo molto più elevato di quello eventualmente previsto oltre tale periodo.

Dunque, il contratto di staff leasing legittima l'utilizzatore a servirsi liberamente della prestazione lavorativa, esercitando sul lavoratore piena direzione e pieno controllo, senza possibili ingerenze da parte dell'agenzia. Nel concreto e nella quotidianità della collaborazione lavorativa, il rapporto si svolge esattamente come se il lavoratore interessato fosse stato assunto direttamente dall'utilizzatore. Anzi, in certo qual modo, oltre ad essere una prerogativa a favore dell'azienda utilizzatrice, ciò costituisce anche un onere ed un dovere a suo carico; laddove un diverso atteggiamento possa portare a non rispettare il principio di parità di trattamento, di cui avremo modo di parlare in seguito.

L'utilizzatore riceve la prestazione dei lavoratori somministrati nel proprio interesse, col diritto a dirigerne e controllarne l'attività.

A corollario dell'attribuzione all'utilizzatore delle prerogative di direzione e controllo, la legge riconosce in capo allo stesso la responsabilità civile verso terzi per i danni causati dal lavoratore somministrato nello svolgimento delle mansioni assegnate<sup>7</sup>.

All'agenzia competono alcune residue prerogative datoriali, quali ad esempio gli adempimenti connessi all'instaurazione ed alla conclusione del rapporto di lavoro, l'elaborazione del cedolino e la corresponsione di retribuzione e contribuzione, l'esercizio del potere disciplinare.

In quest'ultimo ambito, del resto, la collaborazione dell'utilizzatore rimane essenziale, almeno nei limiti per cui – come normalmente avviene – i fatti oggetto di contestazione si siano svolti nel contesto della prestazione lavorativa destinata a quest'ultimo e quindi da quest'ultimo riscontrabili.

L'adempimento delle comunicazioni obbligatorie, la redazione e consegna della busta paga, il pagamento della retribuzione e degli oneri previdenziali competono all'agenzia.

<sup>7</sup> Art. 26, d.lgs. n. 276/2003. La norma mira a risolvere alla radice ed espressamente la possibile incertezza applicativa del principio generale stabilito dall'art. 2049 c.c., che il particolare modello trilatero della somministrazione avrebbe potuto generare.

L'esercizio del potere disciplinare è in capo all'agenzia di somministrazione, sulla base delle informazioni ricevute dall'utilizzatore.

Altrettanto, agenzia e utilizzatore sono chiamati a collaborare su altri fronti:

- nella gestione degli adempimenti inerenti la salute e sicurezza sul lavoro (all'utilizzatore, in verità, le norme assegnano un ruolo preponderante a riguardo: art. 23, commi 5 e 6, d.lgs. n. 276/2003, ma anche art. 22 del CCNL delle agenzie per il lavoro);
- nel garantire la concreta applicazione del principio di parità di trattamento<sup>8</sup> (le condizioni economiche applicate dall'agenzia nascono dalle informazioni ricevute dall'utilizzatore, anche nel caso di adibizione a mansioni superiori o comunque non equivalenti);
- nel garantire, con vincolo di solidarietà, la corresponsione di retribuzione e contribuzione.

L'utilizzatore è obbligato a comunicare all'agenzia i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili, per permettere la corretta redazione della busta paga.

Oltre al piano definito dalle norme, la collaborazione tra agenzia e utilizzatore nel complessivo svolgersi del rapporto di staff leasing può articolarsi su altri fronti, in ragione delle esigenze e degli interessi sottesi al particolare contesto produttivo o allo specifico servizio.

L'esempio più immediato può riguardare la possibilità per le parti di definire piani formativi di ingresso o continui a favore delle risorse somministrate, come parte integrante della collaborazione commerciale; così come la consulenza nei piani di carriera o una specifica assistenza in caso di cessazione del contratto; oppure, ancora, la presenza presso l'utilizzatore di personale dell'agenzia dedicato espressamente alla migliore gestione quotidiana del contratto.

Le possibili soluzioni sono molteplici e – se non in conflitto coi limiti stabiliti dalle norme – lasciati alla libera definizione delle parti.

Già da questi primi cenni emerge un modello di costruzione e gestione sinergica ma anche modulare e *customizzata* del servizio, che, inevitabilmente,

---

<sup>8</sup> In mancanza del quale l'utilizzatore risponderà in via esclusiva per le differenze retributive spettanti o per l'eventuale risarcimento del danno in caso di mansioni inferiori.

riverbera i suoi effetti sulla prestazione lavorativa ed in definitiva sul lavoratore.

Nel complesso, l'impianto normativo dedicato all'istituto impone un complesso di garanzie e tutele non minore di quello riconosciuto ai lavoratori "diretti" dell'azienda utilizzatrice.

Per certi versi – se correttamente adempiute queste prescrizioni – il modello potrebbe determinare in concreto posizioni di vantaggio per i lavoratori in staff leasing; pensiamo ad esempio alla possibilità per il lavoratore di fare riferimento non ad un solo ma a due distinti soggetti imprenditori per la tutela dei propri diritti: ciò vale chiaramente per la garanzia solidale per retribuzioni e contribuzioni, ma vale anche rispetto alla presenza (interessata) di un attore professionale del mercato del lavoro capace di dialogare in termini di nuove occasioni di lavoro qualora se ne presenti la necessità, ma anche di analisi del percorso professionale, accrescimento delle competenze, welfare dedicato, ecc.

In ogni caso, rimane ferma (e garantita dall'art. 23, comma 8, d.lgs. n. 276/2003<sup>9</sup>) la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore somministrato al termine della missione; circostanza che nello staff leasing potrà coincidere con la facoltà di recesso dal contratto commerciale.

---

<sup>9</sup> «È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione».



## **Il rapporto tra agenzia di somministrazione e lavoratore**

### **1. Premessa**

Come anticipato, parlando di contratto di somministrazione (a termine o a tempo indeterminato) ci si riferisce propriamente al contratto commerciale che lega agenzia per il lavoro e impresa utilizzatrice.

Ma l'oggetto di tale contratto è la messa a disposizione di uno o più lavoratori, che con l'agenzia hanno stretto un rapporto contrattuale di lavoro subordinato.

Il punto è regolato dalla riforma Biagi nell'art. 22, che a riguardo distingue somministrazione a tempo indeterminato e somministrazione a termine.

La norma riferita a quest'ultima (il comma 2 dell'art. 22) lascia qualche perplessità interpretativa, che la circ. Min. lav. n. 7/2005 ha riconosciuto e tentato di superare. In questo capitolo ci occuperemo invece dell'assunzione del lavoratore per far fronte ad una somministrazione a tempo indeterminato.

### **2. Le forme possibili di assunzione**

Il comma 1 dell'art. 22 stabilisce a riguardo che i rapporti di lavoro "sottostanti" ad una somministrazione a tempo indeterminato sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al Codice civile ed alle leggi speciali.

In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei

rapporti di lavoro di cui al Codice civile e alle leggi speciali.

Quella che potremmo definire come una “normale” assunzione.

Di fronte alla richiesta ricevuta dal cliente, il somministratore avrà dunque la possibilità di scegliere la forma di assunzione che meglio possa conciliarsi col servizio richiesto<sup>1</sup>; tra le diverse opzioni concesse dalla legge e rispettandone i presupposti.

Per fare un esempio: anche l’assunzione con contratto a chiamata non è esclusa e quindi teoricamente possibile, ma pur sempre entro le condizioni previste dalle norme applicabili all’istituto.

In questo contesto merita di essere affrontata la questione della legittimità o meno del ricorso al lavoro a termine per “soddisfare” un’esigenza di somministrazione non temporalmente predefinita ma, appunto, a tempo indeterminato.

Diciamo subito che il contratto collettivo per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (recentemente rinnovato<sup>2</sup>) ha sgombrato il campo della discussione sul punto, prevedendo l’obbligo di associare al contratto di staff leasing un’assunzione a tempo indeterminato. Sono fatti salvi i casi in cui sia necessario sostituire, con nuove risorse, i lavoratori precedentemente assegnati alla medesima somministrazione.

Prima di questo recente intervento, la questione si era posta senza ricevere riscontro in sede giudiziale, a quanto ci consta. Ne diamo brevemente conto per completezza di esposizione.

Come visto, la legge non ha mai escluso espressamente l’opzione e non lo fa tuttora. Ciò detto, tale presupposto non poteva di per sé legittimare la soluzione di cui stiamo discutendo; in altre parole, come già si è precisato in termini generali anche rispetto ad una assunzione a tempo determinato (a scopo di staff leasing) occorre verificare nel concreto il rispetto dei presupposti stabiliti a riguardo dalla legge.

---

<sup>1</sup> Così sul punto la circ. Min. lav. n. 7/2005: «lascia peraltro ampia scelta alle parti circa lo schema negoziale da utilizzare, essendo possibile, in presenza dei requisiti formali e sostanziali previsti dalla legislazione del lavoro, stipulare contratti a tempo indeterminato, a termine, a coppia, a tempo parziale, intermittente, ecc. [...] è anche possibile il ricorso al contratto di apprendistato e al contratto di inserimento purché le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro consentano la realizzazione delle finalità di formazione ovvero di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo tipiche di questi contratti».

<sup>2</sup> Sottoscritto in data 27 febbraio 2014. Il riferimento è contenuto nell’art. 48, comma 4.

Volendo procedere con un'assunzione a termine per far fronte ad una somministrazione a tempo indeterminato, il presupposto da rispettare rimaneva l'identificazione e la specificazione a contratto di una ragione di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che, date le circostanze oggettive, legittimasse la scelta di non ricorrere ad una assunzione a tempo indeterminato.

A parere di chi scrive, la soluzione portava con sé numerose insidie, considerata la lettura che la (numerosa) giurisprudenza ha dato al requisito della causale del contratto a termine, e l'estrema, intrinseca vulnerabilità di tale clausola generale. Come motivare la scelta di porre al contratto di lavoro un termine predefinito, se la ragione fondamentale di tale assunzione è la necessità di far fronte alla richiesta di mettere a disposizione quel lavoratore... a tempo indeterminato?

Salvi casi particolari, il CCNL delle agenzie di somministrazione prevede ora che l'assunzione del lavoratore a scopo di staff leasing debba avvenire con contratto a tempo indeterminato. Anche prima di tale previsione, l'adozione del contratto a termine poteva determinare rischi legali per l'utilizzatore.

Un margine di azione solido si poteva ipotizzare per casi particolari, come nell'ipotesi in cui l'agenzia avesse la necessità di sostituire, con un nuovo lavoratore, un periodo di assenza del lavoratore originariamente somministrato. Ipotesi reale e fatta propria dal nuovo contratto collettivo, ma comunque residuale.

### **3. L'assunzione a tempo indeterminato**

Ad ogni buon conto, la scelta tra le due grandi opzioni assuntive (a termine o a tempo indeterminato) non soggiace unicamente a valutazioni di carattere strettamente giuridico; quanto piuttosto al modello complessivo di servizio che – col veicolo dello staff leasing – si intende fornire al cliente (o che quest'ultimo pretende).

Proporre un'assunzione a tempo indeterminato, infatti, significa già di per sé ed oggettivamente compiere un passo di allontanamento rispetto ai “canoni classici” del lavoro temporaneo e della somministrazione a tempo determinato. In particolare per quanto attiene alla loro percezione presso lavoratori ed utilizzatori.

Significa, più in concreto, poter essere attrattivi verso professionalità che non prenderebbero in considerazione nessuna proposta a termine; significa altrettanto poter ipotizzare con il lavoratore percorsi di carriera, di formazione, di retribuzione ben più strutturati e approfonditi; significa infine fondare i presupposti per una continuità lavorativa oltre la durata della missione che ha dato origine all'assunzione.

Significa, in altre parole, mettere in moto un meccanismo diverso da quello tipico della ben più nota somministrazione a termine.

Non che di fronte ad una richiesta a termine un'agenzia di somministrazione non possa assumere a tempo indeterminato<sup>3</sup>, ma è indiscutibile che il modello dello staff leasing conceda all'agenzia un agio, margini di manovra e garanzie ben più stimolanti per procedere verso questa soluzione. E questo pare confermato dall'esperienza verificabile.

Entriamo più nel dettaglio delle norme che regolano il rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, anche per dar conto con maggiore dettaglio di quanto appena accennato.

Parte di esse è contenuta nella riforma Biagi, parte nel contratto collettivo per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro.

La legge contiene due soli riferimenti specificamente destinati al caso in cui il lavoratore somministrato sia stato assunto a tempo indeterminato<sup>4</sup>; tra loro strettamente connessi. Ci riferiamo al comma 2 dell'art. 20 ed al comma 3 dell'art. 22, d.lgs. n. 276/2003. In essi viene stabilito che, fuori dai periodi in cui è assegnato ad una qualche missione, il lavoratore entra in un particolare stato di quiescenza del suo rapporto (ancora esistente), denominato di «disponibilità», mantenendo il diritto a ricevere un compenso (l'indennità di disponibilità).

In caso di cessazione del contratto di staff leasing, cessa anche l'assegnazione del lavoratore, che torna nella "disponibilità" dell'agenzia per il lavoro, per essere riassegnato presso altri utilizzatori.

La definizione dell'ammontare di detto compenso è rimessa alla contrattazione di settore, nel rispetto dei limiti previsti da un decreto ministeriale.

<sup>3</sup> Nonostante l'imprecisa definizione normativa (art. 22, comma 2, d.lgs. n. 276/2003) condividiamo l'indicazione del Ministero (circ. Min. lav. n. 7/2005, cit.) per cui escludere tale opzione sarebbe assurdo.

<sup>4</sup> Indipendentemente dal fatto che la relativa somministrazione sia a termine o a tempo indeterminato.

Il primo decreto ministeriale sul punto (10 marzo 2004) ha fissato il minimo in 350 euro mensili, mentre il CCNL del comparto delle agenzie per il lavoro da poco rinnovato ha portato la somma a 750 euro mensili, sempre al lordo delle ritenute di legge e comprensiva di TFR.

Nel periodo di disponibilità il lavoratore percepisce un compenso, che il CCNL delle agenzie determina, nel minimo, in 750 euro lordi mensili, comprensivi di TFR. Le parti possono accordarsi per una cifra superiore.

#### **4. Garanzie e tutele a favore del lavoratore in somministrazione: la legge**

L'ulteriore disciplina di tutela prevista dalla legge a favore dei lavoratori in somministrazione si applica senza distinguere la tipologia di assunzione. Vale la pena ricordarla brevemente.

Il primo riferimento non può che essere destinato al principio della c.d. “parità di trattamento”, in forza del quale i lavoratori in somministrazione «hanno diritto a condizioni di base di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello» e mansioni dell'utilizzatore presso il quale prestano la propria opera (art. 23, comma 1, d.lgs. n. 276/2003).

Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte (“parità di trattamento”).

La norma – di recente ritoccata dal d.lgs. n. 24/2012 e presidiata da apposite sanzioni<sup>5</sup> – ha lo scopo di costituire presidio di tutela a favore dei lavoratori somministrati, di fronte a qualsiasi possibile diversità di trattamento, economico ma non solo, rispetto ai lavoratori che, assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice, prestano la loro attività “a fianco” dei somministrati.

---

<sup>5</sup> La violazione delle disposizioni inerenti alla parità di trattamento è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro, a carico tanto del somministratore quanto dell'utilizzatore.

La violazione delle disposizioni inerenti alla parità di trattamento è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro, a carico tanto del somministratore quanto dell'utilizzatore.

Dovendo semplificare si potrebbe dire che nessuna differenza di trattamento è concessa se non giustificata da presupposti oggettivi o altrimenti consentita dalla legge; un esempio a riguardo lo troviamo proprio nel comma 4 del medesimo art. 23 che da un lato rimette alla contrattazione collettiva dell'utilizzatore la definizione di criteri e modalità di determinazione ed erogazione di compensi di risultato, dall'altro consente di escludere per i somministrati la fruizione dei servizi sociali ed assistenziali spettanti invece ai dipendenti "diretti" dell'utilizzatore, se (e solo se!) connessi all'iscrizione ad associazioni o società cooperative, oppure determinati da una certa anzianità di servizio.

Il che significa, in altre parole, che in mancanza di una disciplina esplicita di un contratto collettivo, o se un beneficio sociale ed assistenziale non dipende da particolari condizioni soggettive (iscrizione o anzianità), il relativo premio di risultato ed il relativo beneficio sociale ed assistenziale devono essere riconosciuti anche ai lavoratori somministrati.

Il diritto del lavoratore in somministrazione di ricevere la corresponsione di premi di risultato – al pari dei lavoratori impiegati direttamente dall'utilizzatore ed al primo assimilabili – è definito dal contratto collettivo applicabile all'utilizzatore. Se non escluso, si deve ritenere che il lavoratore in somministrazione ne abbia diritto.

I lavoratori somministrati hanno diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Altrettanto, le tutele in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro sono (e devono essere) pienamente garantite anche ai lavoratori somministrati.

Come anticipato, la gestione di questi profili implica una collaborazione tra agenzia e impresa utilizzatrice, anche se rimane in capo a quest'ultima l'obbligo generale di osservare nei confronti dei somministrati tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti, rimanendo

direttamente responsabile per ogni eventuale violazione (art. 23, comma 5, d.lgs. n. 276/2003).

L'utilizzatore osserva nei confronti del lavoratore in somministrazione tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Tanto il contratto di somministrazione quanto quello di assunzione devono essere corredati di una specifica “scheda rischi” (art. 21, comma 1, lett. *d*, e comma 3, d.lgs. n. 276/2003, e artt. 22, 23 e 24 del CCNL Agenzie), compilata dall'impresa utilizzatrice con le informazioni in tema di salute e sicurezza inerenti lo svolgimento della mansione interessata nel suo specifico ambiente di lavoro<sup>6</sup>.

Il contratto di staff leasing ed il corrispondente contratto di assunzione devono essere corredati da una scheda sui rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore, appositamente compilata dall'utilizzatore.

È evidente che, in una logica di effettività dei presidi, l'agenzia – prima di rendere la scheda parte del contratto di assunzione – mantiene l'onere di verificare ed approfondire elementi di palese contraddittorietà nelle informazioni ricevute; così come, successivamente, di intervenire qualora venga a conoscenza di un mancato o inadeguato adempimento degli obblighi di salute e sicurezza da parte dell'utilizzatore.

Del resto, il CCNL delle agenzie prevede che il mancato rispetto da parte dell'utilizzatore degli obblighi stabiliti da tutte le norme applicabili sulla materia, costituisca giusta causa di recesso per il lavoratore, esercitabile in mancanza di un idoneo intervento riparatore dopo la segnalazione del lavoratore.

Chiudiamo il tema con un rilievo non secondario: l'esperienza diretta maturata fino a questo momento ha portato a constatare che, in caso di infortuni a danno di lavoratori in somministrazione, tanto le azioni degli organi pubblici

---

<sup>6</sup> La mancanza nel contratto di somministrazione è sanzionata con l'irregolarità dello stesso. Le conseguenze in caso di mancanza nel contratto di lavoro sono disciplinate dal CCNL delle agenzie per il lavoro, che ne fa conseguire il diritto del lavoratore a recedere dal contratto per giusta causa, con diritto di ricevere la retribuzione spettante fino alla fine del contratto.

(compresa l'azione del Pubblico Ministero) quanto l'esercizio di pretese risarcitorie da parte del lavoratore, si siano in definitiva sviluppate nei confronti dell'impresa utilizzatrice, proprio in ragione dell'impianto normativo appena descritto.

Ciò non esclude, evidentemente, che in circostanze future possa emergere una qualche responsabilità in capo ad un'agenzia, per un mancato o inadeguato adempimento degli obblighi comunque presenti a suo carico in questa materia. Infine (se mai ce ne fosse bisogno...), l'art. 24, d.lgs. n. 276/2003, precisa che anche i lavoratori in somministrazione hanno diritto di esercitare i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori.

I lavoratori in staff leasing possono esercitare i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori negli stessi termini previsti per ogni lavoratore.

## **5. Garanzie e tutele a favore del lavoratore in somministrazione: il CCNL delle agenzie di somministrazione di lavoro**

Anche il CCNL delle agenzie per il lavoro contiene in parte una disciplina applicabile a tutti i lavoratori in somministrazione (indipendentemente dalla forma contrattuale utilizzata), in parte norme appositamente destinate ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

Rispetto alla prima dimensione ricordiamo in sintesi: i presidi a favore dei lavoratori del comparto (tutela della maternità, diritto allo studio ed alla formazione, previdenza integrativa: artt. da 14 a 17); un'ampia disciplina delle prerogative sindacali e delle modalità per il loro esercizio (artt. da 18 a 21); le tutele in tema di salute e sicurezza in parte già riferite (art. 22); le regole in materia di classificazione, inquadramento<sup>7</sup>, calcolo e gestione del trattamento retributivo e di malattia/infortunio (artt. 27, 28, 30 e da 37 a 44); norme disciplinari (art. 52).

---

<sup>7</sup> Art. 28: «Considerata la specificità delle professionalità da utilizzare nella somministrazione di lavoro, si conviene di raggruppare i lavoratori in tre grandi gruppi omogenei come di seguito descritti: Gruppo A: comprende i lavoratori di elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati direttivi. Gruppo B: comprende i lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze teorico/pratiche. Gruppo C: comprende i lavoratori qualificati e d'ordine, che eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo di altri».

## **6. La gestione dell'assunzione a tempo indeterminato ed il regime di disponibilità nel CCNL delle agenzie di somministrazione di lavoro**

Vediamo ora più in dettaglio le norme contrattuali dedicate nello specifico alle assunzioni a tempo indeterminato.

La prima da riferire riguarda propriamente la gestione dell'assunzione (art. 24), che in caso di staff leasing deve avvenire obbligatoriamente a tempo indeterminato salve esigenze sostitutive (art. 48).

Il contratto collettivo definisce una soluzione contrattuale specifica, in ragione delle particolarità proprie di un'assunzione a tempo indeterminato fatta a scopo di somministrazione. La fattispecie deve infatti fare i conti con la possibilità che, pur permanendo il vincolo contrattuale con l'agenzia, le assegnazioni presso le aziende clienti siano molteplici e diverse (in ragione di CCNL applicabile, mansione, luogo di lavoro, ecc.).

La soluzione è quella di prevedere due documenti: un contratto di lavoro quadro, che contiene gli elementi propri del rapporto tra agenzie e lavoratore (quali gli estremi dell'agenzia, l'inquadramento in una delle categorie generali previste dal CCNL dell'agenzia, l'indicazione dell'eventuale periodo di prova e dell'indennità di disponibilità, ecc.), immutabili al cambio di assegnazione; ed una lettera di assegnazione che specifica i contenuti normativi propri della missione cui il lavoratore viene di volta in volta associato.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di staff leasing, il lavoratore riceve dall'agenzia un contratto di lavoro quadro ed una lettera di assegnazione. Il primo contiene gli elementi essenziali del rapporto con l'agenzia, indipendentemente dalle assegnazioni possibili verso diversi utilizzatori. La lettera contiene le informazioni specifiche di una certa assegnazione.

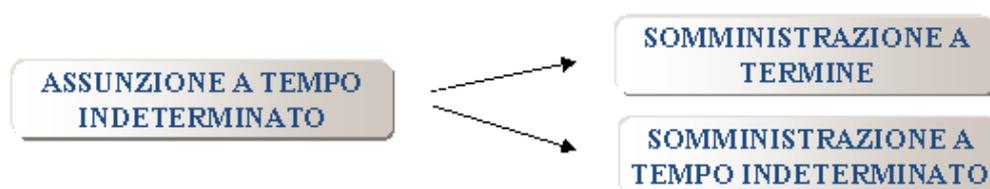
Non è escluso del resto che il contratto di staff leasing (e quindi la missione) che ha dato origine all'assunzione continui effettivamente a tempo indeterminato; in tal caso non ci sarà alcuna necessità di cessare la prima lettera di assegnazione e di stipularne una nuova.

Nel caso ciò invece succeda, la soluzione prevista dal CCNL consente una gestione pienamente flessibile ed altrettanto trasparente.

È solo il caso di accennare al fatto che il meccanismo è proprio del momento assuntivo, non della tipologia di somministrazione cui il lavoratore venga associato; vogliamo dire che un lavoratore assunto a tempo indeterminato,

anche se “destinato” ad una somministrazione a termine (come prima missione o dopo la cessazione dell’iniziale staff leasing) riceverà sempre un contratto di lavoro quadro ed una lettera di assegnazione.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione può essere “associato” (o riassociato) tanto a somministrazioni a termine, quanto a somministrazioni a tempo indeterminato.



Citiamo solamente le norme dettate specificatamente per le assunzioni a tempo indeterminato anche in tema di periodo di prova<sup>8</sup>, preavviso<sup>9</sup> e relativa indennità sostitutiva (art. 35), risoluzione e recesso (art. 53).

Il CCNL delle agenzie di somministrazione di lavoro, rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, disciplina anche il periodo di prova, l'indennità di disponibilità, lo status del lavoratore in disponibilità, il preavviso e l'indennità sostitutiva, risoluzione e recesso.

Ci soffermiamo invece sulle disposizioni in tema di indennità di disponibilità (art. 32) e della c.d. «procedura in mancanza di occasione di lavoro» (art. 25). Come già accennato, il riferimento alla c.d. indennità di disponibilità è l'unico specificamente dettato dalla legge in tema di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

<sup>8</sup> Art. 33, lett. b: 6 mesi per i lavoratori che rientrano nell'inquadramento del Gruppo A, 50 giorni per il Gruppo B, 30 per il Gruppo C; si intende “giorni di effettivo lavoro”, escludendo quindi, ad esempio, eventuali periodi in disponibilità.

<sup>9</sup> Art. 34: «I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti: I) Fino a cinque anni di servizio compiuto: Gruppo A: 60 giorni di calendario; Gruppo B: 30 giorni di calendario; Gruppo C: 20 giorni di calendario. II) Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio: Gruppo A: 90 giorni di calendario; Gruppo B: 45 giorni di calendario; Gruppo C: 30 giorni di calendario. III) Oltre i dieci anni di servizio compiuti: Gruppo A: 120 giorni di calendario; Gruppo B: 60 giorni di calendario; Gruppo C: 45 giorni di calendario».

Il CCNL amplia la disciplina di legge secondo due direttrici.

La prima riguarda la determinazione dell'ammontare e le regole di calcolo e di corresponsione. Il compenso<sup>10</sup> è divisibile in quote orarie per poter essere proporzionalmente ridotto in caso il lavoratore presti attività part time<sup>11</sup>, o per una durata inferiore al mese, anche presso la stessa agenzia. Secondo il “nuovo CCNL”, in quest'ultima ipotesi il lavoratore ha diritto a percepire i ratei dell'indennità corrispondenti ai giorni di mancato lavoro, indipendentemente dal fatto che il periodo lavorato gli abbia permesso di percepire un compenso superiore all'ammontare dell'indennità mensile.

La seconda direttrice definisce lo stato giuridico del lavoratore privo di assegnazione (in disponibilità, appunto): rimangono fermi i doveri di fedeltà e non concorrenza, con divieto esplicito di prestare attività per altra agenzia, ed obbligo alla reperibilità durante il normale orario di lavoro (così da poter iniziare a lavorare dopo le 24 ore<sup>12</sup> successive all'eventuale chiamata o essere disponibile a raccogliere una proposta formativa).

Nel periodo di disponibilità il lavoratore è tenuto agli obblighi di fedeltà e correttezza nei confronti dell'agenzia e deve essere pronto a rispondere in tempi molto brevi all'eventuale proposta di nuova assegnazione.

Il nuovo CCNL, sulla scorta delle esperienze sviluppate negli ultimi anni, ha introdotto specifiche norme disciplinari con lo scopo di regolare i comportamenti dei lavoratori in disponibilità ed i relativi, possibili, effetti giuridici.

In particolare, si prevedono come sanzionabili, con diverse gradazioni, fino al licenziamento:

- il rifiuto non giustificato della proposta di colloquio opportunamente comunicata;
- il rifiuto non giustificato della proposta formativa, anche se dovuto ad irreperibilità;

---

<sup>10</sup> 750 euro mensili, al lordo delle ritenute di legge e comprensivi di TFR. La norma definisce la somma minima; è nella disponibilità negoziale delle parti stabilire una cifra superiore, come di fatto in certi casi avviene. Il CCNL precisa inoltre che i periodi in disponibilità non sono utili ai fini della maturazione di istituti quali: ferie, riposi, riduzioni di orario, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

<sup>11</sup> In tal caso la cifra riparametrata non può essere inferiore a 375 euro.

<sup>12</sup> Erano 12 le ore previste nel CCNL del 2008.

- il rifiuto ingiustificato della proposta lavorativa “congrua”<sup>13</sup>, anche se dovuto ad irreperibilità.

## **7. La «procedura in mancanza di occasione di lavoro» ed il licenziamento del lavoratore assunto a tempo indeterminato**

Infine, già il contratto collettivo del 2008 aveva introdotto una particolare procedura per la gestione dei casi in cui, nel corso del rapporto a tempo indeterminato, vengano a mancare occasioni di lavoro.

In questo contesto occorre innanzitutto ricordare la norma di legge in forza della quale, in caso di cessazione di un contratto di staff leasing (la c.d. “fine lavori” secondo la definizione dell’art. 22, comma 4, d.lgs. n. 276/2003), pur ricorrendone i presupposti, non troverà applicazione la l. n. 223/1991 sui licenziamenti collettivi; la tutela dei lavoratori interessati sarà affidata alle norme sui licenziamenti individuali (l. n. 604/1966), senza dimenticare i presidi previsti dal sistema della bilateralità del comparto.

La legge esclude l'applicazione della procedura sui licenziamenti collettivi quando, in conseguenza della cessazione di contratti di staff leasing, l'agenzia si trovi a dover licenziare più di 5 lavoratori entro 120 giorni. In tal caso, è confermata l'applicazione delle norme sui licenziamenti individuali.

Ma il passaggio è più complesso per risolversi entro questa indicazione.

Dunque, cosa succede al rapporto di lavoro a tempo indeterminato quando il primo contratto di staff leasing dovesse cessare?

Va detto innanzitutto che il fatto in sé non può costituire presupposto sufficiente per procedere legittimamente al licenziamento del(i) lavoratore(i) coinvolto(i)<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> A norma dell’art. 50 del CCNL 27 febbraio 2014, per «proposta di lavoro congrua» si intende «l’offerta di lavoro che sia professionalmente equivalente alla precedente, oppure, in mancanza di tale requisito, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, rispetto ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia relativa ad un inquadramento in un livello retributivo non inferiore al 15% rispetto alla media relativa ai tre migliori trattamenti retributivi percepiti nelle missioni svolte nei 12 mesi precedenti, e che sia in un luogo distante non più di 50 km o comunque raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici dalla residenza del lavoratore».

<sup>14</sup> Un passaggio sul punto è contenuto anche nella circ. Min. lav. n. 7/2005, cit.: «Quanto al giustificato motivo oggettivo, esso non può coincidere con il venir meno del contratto di

Astraendo, la circostanza rientrerebbe nelle ipotesi di giustificato motivo oggettivo; fattispecie che si compone di due elementi, entrambi essenziali: il venir meno dell'attività lavorativa cui era adibito il lavoratore e la mancanza di soluzioni alternative, utili a preservare l'occupazione (il c.d. "diritto di ripescaggio").

È chiaro che, riportando l'analisi al caso dello staff leasing, la cessazione del contratto commerciale integra il primo dei due presupposti appena indicati, ma non dà riferimenti rispetto al secondo.

Del resto, la legge stessa – supportata dalla contrattazione di comparto – in qualche modo indica la strada immediatamente conseguente alla fine dei lavori (vale a dire alla cessazione del contratto di staff leasing): il lavoratore entra nella particolare condizione di disponibilità, in attesa di essere riassegnato ad una nuova missione (art. 20, comma 2, d.lgs. n. 276/2003).

In altre parole: il lavoratore mantiene il proprio posto di lavoro, percepisce un compenso ed è tenuto a determinati obblighi secondo quanto sopra descritto; in generale, continua la sua relazione con il proprio datore di lavoro – l'agenzia –, che, evidentemente, sarà la prima interessata a sottoporre al lavoratore una nuova occasione di lavoro, adoperandosi quindi per la sua ricollocazione.

La cessazione del contratto di staff leasing e conseguentemente della missione del lavoratore non costituisce di per sé giustificato motivo oggettivo. L'agenzia potrà procedere in tal senso solo dopo aver infruttuosamente tentato la ricollocazione della persona, nel frattempo in disponibilità.

L'assegnazione ad una nuova missione, dunque, è la prima soluzione possibile. Quali sono i vincoli da tenere in considerazione in tale passaggio?

Il primo riferimento da tenere in considerazione a riguardo è la circ. Min. lav. n. 7/2005 che – nella trattazione del particolare momento della fine lavori – indica due linee fondamentali per la corretta gestione della ri-assegnazione di un lavoratore in disponibilità: la coerenza della nuova mansione con il patrimonio professionale della persona e la compatibilità con l'inquadramento contrattuale presso il somministratore.

---

somministrazione, essendo configurabile solo allorquando risulti l'impossibilità di avviare ad altra missione il lavoratore, tenuto conto anche dell'infruttuoso decorso di un congruo periodo in disponibilità». Si veda a riguardo anche E. BARRACO, A. SITZIA, *Staff leasing: manodopera aggiuntiva a misura della singola azienda*, in *GLav*, 2011, n. 28.

La circolare ministeriale n. 7/2005 precisa che i due criteri fondamentali da tenere in considerazione nella gestione dell'attività di ricollocazione sono la coerenza con il patrimonio professionale del lavoratore e la compatibilità con l'inquadramento contrattuale presso il somministratore.

Non ci sono ulteriori fonti normative, di contrattazione collettiva o interpretative a disciplinare il punto.

Un ruolo a riguardo può spettare al contratto individuale tra agenzia e lavoratore, in grado di definire – in ragione della negoziazione tra le parti – confini più precisi rispetto a quanto indicato dalla circolare ministeriale. Ad esempio: uno spettro territoriale limitato entro cui potrà avvenire la ri-assegnazione, parametri retributivi più stringenti rispetto a quelli conseguenti alla sola applicazione del livello di inquadramento ricavato dal CCNL delle agenzie per il lavoro, ecc.

Il contratto individuale potrà determinare ulteriori criteri da tenere in considerazione nelle proposte di riassegnazione.

Trattando di questo passaggio, senz'altro sensibile nell'architettura complessiva dello staff leasing, non bisogna distogliere lo sguardo dal fatto che le difficoltà connesse alla ricollocazione in una nuova missione possono costituire il viatico per l'apertura della procedura sindacale prodromica al licenziamento (di seguito). Detta in altre parole, tali difficoltà possono portare a completare i presupposti legali del giustificato motivo oggettivo, integrando (anche) il secondo "pilastro" proprio della fattispecie: la mancanza di nuove occasioni di lavoro, appunto.

Altrettanto, se il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve considerarsi l'*extrema ratio* – secondo gli "insegnamenti" della giurisprudenza sul punto – occorre che i tentativi di ricollocazione siano effettivi ed operino ad ampio raggio, per poter dimostrare, se chiamati a farlo, che ogni possibile soluzione sia stata tentata.

Come detto, le dimensioni del perimetro d'azione utile per i tentativi di ricollocazione possono essere diverse da lavoratore a lavoratore, in ragione di eventuali previsioni nel contratto individuale; verosimilmente, ogni previsione ulteriore rispetto a quelle minime indicate dalla circolare ministeriale (professionalità e inquadramento), non potranno che determinare confini d'azione più ristretti.

Ma a ben vedere, “confini più ristretti” può significare un minor onere in capo all’agenzia e termini di *ricollocabilità* più angusti per il lavoratore: esauriti i tentativi entro quei confini senza esiti positivi, o ci sarà un nuovo accordo con il lavoratore (per ampliarli) o il secondo presupposto del licenziamento per giustificato motivo oggettivo potrà considerarsi integrato.

In sostanza, minore è la disponibilità del lavoratore rispetto alle caratteristiche delle nuove missioni, maggiori potranno essere le difficoltà di ricollocazione e, di conseguenza, le prospettive per un possibile scioglimento del rapporto.

Ma giunti a questo punto potrebbe essere significativo proporre un confronto tra un rapporto di lavoro a tempo indeterminato svolto nell’ambito dello staff leasing ed uno per così dire “classico”. Un confronto che, in particolare, si proponga di paragonare il “campo da gioco” in cui si possa sviluppare un’azione di ricollocazione nell’una e nell’altra fattispecie, quando si profilino le condizioni di una cessazione del contratto per motivi oggettivi.

A ben vedere, infatti, per quanto il lavoratore in somministrazione e l’agenzia si possano accordare per restringere tale campo, in ogni caso esso potrà riguardare una pluralità di aziende (già o potenziali) clienti dell’agenzia; sarà dunque inevitabilmente più ampio di quello a disposizione del lavoratore “classico”, che si risolve entro i confini della sola azienda titolare del rapporto lavorativo o, semmai, del gruppo a cui essa appartiene.

In ogni caso, riprendendo le fila del nostro discorso, l’assegnazione ad una nuova missione può rivelarsi circostanza complessa; richiedere tempo ma anche – nel caso – azioni di riqualificazione che incidano sulla professionalità e sulle competenze del lavoratore, così da poterle avvicinare alle esigenze del mercato del lavoro.

Un supporto fondamentale a riguardo è rappresentato dalla possibilità di accedere ai fondi per la formazione disciplinati dall’art. 12, d.lgs. n. 276/2003, attraverso l’ente bilaterale di comparto Formatemp di cui parleremo in seguito. Ora, l’art. 25 del CCNL Agenzie detta invece le regole da seguire nel caso i tentativi di ricollocazione svolti direttamente dall’agenzia non vadano a buon fine, e, come detto, si intraveda anche il secondo dei due presupposti per un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Prima di procedere con il recesso, la norma impone all’agenzia di aprire una procedura di confronto sindacale finalizzata alla definizione di un accordo per la promozione di politiche attive idonee a favorire percorsi di riqualificazione e continuità occupazionale del lavoratore.

Prima di procedere con il recesso, il CCNL delle agenzie prevede l’obbligo di

seguire una specifica «procedura in mancanza di occasioni di lavoro», con il coinvolgimento delle OO.SS.

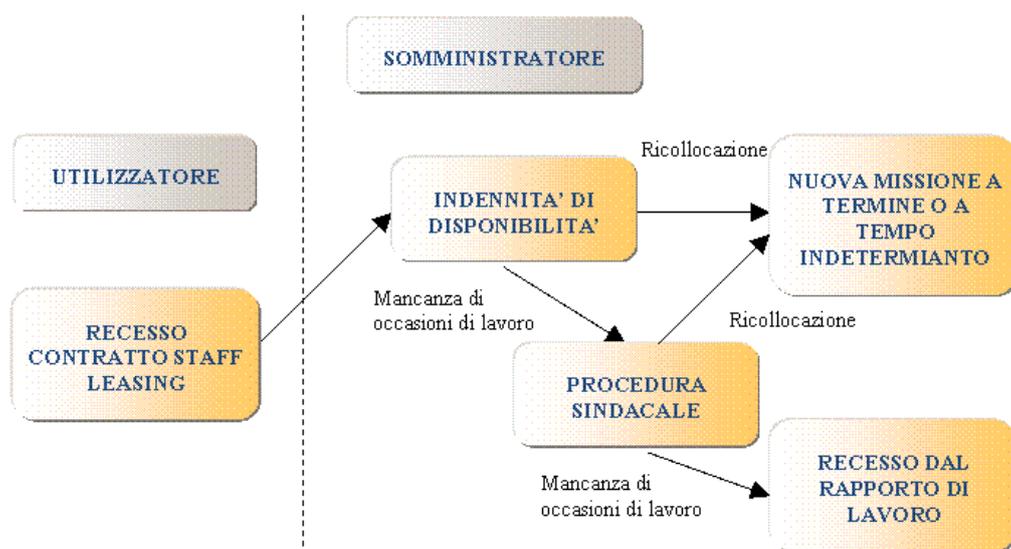
La durata del percorso è stabilita in 6 mesi<sup>15</sup> (7 nel caso il lavoratore abbia più di 50 anni), durante i quali la persona continuerà a percepire l'indennità di disponibilità nella somma più cospicua di 850 euro mensili, di cui l'agenzia potrà chiedere rimborso alla bilateralità del settore (Formatemp).

L'esito negativo anche di queste azioni («permanendo lo stato di inoccupabilità») dà la possibilità all'agenzia di valutare lo scioglimento del rapporto di lavoro, per completare il quale si renderà necessario l'ulteriore passaggio di conciliazione obbligatoria presso la direzione territoriale del lavoro competente<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> A decorrere dal 30° giorno successivo alla comunicazione che l'agenzia deve fare a Formatemp per far partire la procedura. Il coinvolgimento di Formatemp nella procedura rappresenta una novità del recente rinnovo del CCNL, con lo scopo di rendere più certi e definiti i tempi di svolgimento, oltre agli interventi di riqualificazione svolti, per i quali è prevista una certificazione da parte dello stesso ente bilaterale. Sempre mettendo a frutto l'esperienza maturata in questi anni, le norme inerenti alla procedura sono state aggiornate anche rispetto al caso in cui il lavoratore, durante lo svolgimento della stessa, venga temporaneamente ricollocato. In tal caso, si prevede una sospensione o una interruzione definitiva della procedura a seconda della durata della ricollocazione. Interruzione significa che, ricorrendone nuovamente i presupposti, la procedura dovrà essere riattivata da capo.

<sup>16</sup> A norma dell'art. 7, l. n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40, l. n. 92/2012. Si veda anche risposta n. 27/2013 del Ministero del lavoro all'interpello presentato da Assosomm.



Altrettanto, l'agenzia potrà valutare il recesso dal rapporto di lavoro in caso di mancato accordo, circostanza che gli consentirà tuttavia di ottenere il rimborso degli oneri sostenuti per l'indennità di disponibilità durante il periodo di vigenza della procedura solo nella quota del 70%.

Il meccanismo definito dal CCNL apre la strada ad alcune considerazioni giuridiche, che tentiamo di riassumere di seguito.

In primo luogo, va da sé che le agenzie per il lavoro, rispetto alla materia dei licenziamenti, sono sottoposte alle medesime regole applicabili a qualsiasi datore di lavoro, eccezion fatta per l'esclusione delle norme sui licenziamenti collettivi.

Intendiamo dire che, in termini strettamente giuridici, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è azionabile da un'agenzia per il lavoro nei confronti di un lavoratore assunto a scopo di somministrazione, nello stesso modo in cui lo è per qualsiasi altro datore di lavoro.

Il che coincide coll'affermare che, se l'agenzia chiamata a render conto del proprio operato sul punto è in grado di dimostrare 1) il venir meno della occasione di lavoro cui era assegnato il lavoratore, 2) di essersi adeguatamente adoperata per garantire al lavoratore il diritto di ripescaggio, ma con esito negativo e 3) il rispetto della procedura di conciliazione, avrà assolto ai propri oneri e potrà superare positivamente il giudizio.

Ciò, riteniamo, indipendentemente dallo svolgimento della procedura prevista dall'art. 25; almeno teoricamente.

Il mancato rispetto di tale prescrizione produce effetti all'interno delle relazioni sottese al contratto collettivo, *in primis* con riferimento alle sanzioni

esplicitamente indicate dallo stesso: il trasferimento dal conto azienda al fondo solidale di garanzia di un importo pari alle indennità di disponibilità contrattualmente dovute maggiorato di una mensilità.

Di fatto – e, ripetiamo, almeno in teoria – esso non incide sulla qualificazione giuridica dei presupposti del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Ciò detto, riteniamo altrettanto che la previsione costituisca uno snodo essenziale nella gestione dei lavoratori a tempo indeterminato assunti a scopo di somministrazione; e, in definitiva, per tutto il meccanismo dello staff leasing.

Almeno per due ordini di ragioni.

Da un lato perché costituisce un significativo presidio di tutela a favore dell'operato delle agenzie; per le quali, operatrici polifunzionali nel mercato del lavoro, la dimostrazione di non aver avuto altre occasioni di lavoro cui destinare la persona in disponibilità non può certo ritenersi onere facilmente assolvibile.

Se il loro mestiere è quello di operare nell'intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, dimostrare che tra le innumerevoli richieste intercettate sul territorio nel periodo in cui la persona è rimasta in disponibilità non ce ne fosse nessuna "utile", può essere prova decisamente ardua.

La procedura dell'art. 25 mette a disposizione un meccanismo, oneroso ed impegnativo, certo, ma, se ben svolto, capace di rendere trasparenti i tentativi fatti, di dimostrare, in un "contesto protetto" e con interessi contrapposti, la buona fede e l'effettività delle iniziative intraprese, di dedicare uno spazio temporale ed azioni concordate all'obiettivo finale della ricollocazione.

Se il risultato viene conseguito, non si pongono questioni; altrimenti, l'agenzia potrà avvalersi dinanzi all'eventuale giudice di tutto quanto fatto, anche nel rispetto di una procedura che, in tema di ripescaggio, obbliga a standard di azione certo non consueti.

L'esperienza diretta ha confermato la capacità di tenuta dell'impianto. Ci riferiamo in particolare alla decisione del Tribunale di Milano<sup>17</sup> in merito all'impugnazione di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte di un lavoratore assunto a tempo indeterminato a scopo di staff leasing:

---

<sup>17</sup> Sentenza RG n. 8664/10 del 26 luglio 2011. Il giudice, dopo aver riportato le molteplici attività svolte in funzione della ricollocazione concludeva nel senso per cui «l'attività espletata dalla convenuta appare idonea e sufficiente ad integrare gli impegni che la stessa si era assunta con l'accordo sindacale sottoscritto. Conseguentemente il mancato reinserimento del ricorrente non è dipeso da una mancanza di volontà del datore di lavoro di rinvenire nuove posizioni lavorative ma da obiettive carenze di mercato quanto meno in relazione alle richieste pervenute dai clienti gestiti da Adecco in quel periodo».

in tale circostanza il giudice, constatato il complesso delle regole, i confronti sindacali svolti, l'accordo raggiunto sul piano della ricollocazione e le azioni intraprese dall'agenzia coinvolta, ha rigettato il ricorso del lavoratore.

Nello stesso senso sostanziale due recenti ordinanze del Tribunale di Cremona (una del 8 aprile 2014, l'altra del 5 agosto 2014) in cui i giudici hanno rigettato i ricorsi con cui i lavoratori impugnavano il licenziamento – contestando in tali casi anche il mancato esperimento della nuova procedura di conciliazione prevista dalla riforma Fornero – precisando che la procedura dell'art. 23-*bis* del CCNL per i lavoratori in somministrazione «è assolutamente equivalente, per finalità e modalità, a quella disciplinata dall'art. 7 l. n. 604/1966 (nel testo novellato dalla l. n. 92/2012)».

Certo non si può dire che la procedura abbia avuto il conforto di un'ampia giurisprudenza, ma la sua bontà potrebbe misurarsi anche con il fatto che le impugnazioni – a quanto ci consta – sono numericamente contenute.

Per altro verso, riteniamo che la norma in commento sia significativa perché di fatto permette di “accendere i riflettori”, di destinare risorse, di creare i presupposti per un'azione strutturata, concreta e concordata tra diversi attori, su un passaggio tanto significativo (ed incerto) nel nostro mercato del lavoro quale quello della *occupabilità* e della ricollocazione dei lavoratori.

La discussione sulla capacità dei servizi per l'impiego di gestire con efficacia il transito da un'esperienza di lavoro ad un'altra è più che mai attuale. Le statistiche in tal senso sono impietose ed i propositi di riforma si susseguono da anni, di fatto senza risultati<sup>18</sup>.

È pur vero che i numeri dello staff leasing sono esigui, ma è ugualmente significativo considerare che in questo contesto, di fatto, esistono regole, attori interessati e risorse espressamente dedicate alla gestione di un passaggio tanto delicato quale quello della ricollocazione.

Senza alcun accesso alle finanze pubbliche.

---

<sup>18</sup> Da ultimo, un capitolo specifico a riguardo è previsto nella l. n. 183/2014 (c.d. *Jobs Act*), legge-delega per la riforma del lavoro, appena approvata nel momento in cui questo scritto viene concluso.



## Il rapporto tra utilizzatore e lavoratore

### 1. Considerazioni generali

Come riferito nei capitoli precedenti, tra lavoratore ed utilizzatore della sua prestazione non viene stipulato nessun contratto.

Il secondo riceve nel proprio interesse la prestazione lavorativa e può legittimamente esercitare sul lavoratore le prerogative di direzione e controllo in ragione di specifiche disposizioni normative in tal senso, che si “attivano” quando l’architettura contrattuale complessiva (contratto di somministrazione e contratto di lavoro) viene perfezionata.

L'utilizzatore riceve la prestazione dei lavoratori somministrati nel proprio interesse, col diritto a dirigerne e controllarne l'attività.

Tra utilizzatore e lavoratore si instaura una relazione che, sia nei termini di reciproci diritti e doveri, sia in via di fatto, è per buona parte riconducibile alle caratteristiche tipiche del rapporto di lavoro.

Per semplificare, potremmo operare in via di sottrazione, richiamare le prerogative che le norme lasciano all’agenzia per il lavoro<sup>1</sup>, dicendo che tutto quanto rimane di un “normale” rapporto lavorativo si svolge nella relazione tra utilizzatore e lavoratore: in una parola, la relazione quotidiana e concreta che consente da un lato di rendere, dall’altro di ricevere la prestazione lavorativa. Del resto, proprio in ciò si integra la particolarità del rapporto di

---

<sup>1</sup> In particolare: gestione delle comunicazioni obbligatorie ed in generale del processo assuntivo, esercizio del potere disciplinare, elaborazione del cedolino e corresponsione del compenso, trattamento e gestione amministrativa di malattie, infortuni e maternità.

interposizione. Senza distinzione tra somministrazione a termine e staff leasing.

Il lavoratore in somministrazione si inserisce nell'organizzazione (gerarchica e funzionale) dell'azienda utilizzatrice, senza tuttavia essere computato a tutti i fini per cui la legge e i contratti collettivi attribuiscono al numero dei dipendenti un qualche effetto, con la sola eccezione delle prescrizioni in tema di igiene e sicurezza sul lavoro.

Il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

## 2. Igiene e sicurezza

Nel rapporto tra utilizzatore e lavoratore, proprio il tema dell'igiene e sicurezza costituisce materia delicata.

L'assimilazione con i lavoratori direttamente assunti dall'utilizzatore in questo contesto è pressoché pieno.

Ciò è vero innanzitutto per quanto riguarda gli adempimenti sostanziali, considerato che l'aspetto formale sconta la necessità di sopperire alla mancanza di uno scambio contrattuale tra utilizzatore e lavoratore (da ciò, in particolare, il meccanismo della c.d. "scheda rischi" di cui si è parlato in precedenza).

In senso sostanziale si può dire che, laddove agenzia ed utilizzatore concordino nel contratto di somministrazione la delega a quest'ultimo anche degli adempimenti in tema di informazione sui "rischi generici"<sup>2</sup> e di formazione ed addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro, ogni dovere di prevenzione e protezione ricade sull'utilizzatore<sup>3</sup>. Così la formazione sui

---

<sup>2</sup> Il riferimento è ai «rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale», art. 23, comma 5, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>3</sup> Art. 23, comma 5, d.lgs. n. 276/2003, che si conclude con: «l'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi». Ma anche art. 22 del CCNL delle agenzie per il lavoro e art. 3, comma 5, d.lgs. n. 81/2008: «Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro [...] tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente Decreto sono a carico dell'utilizzatore». Riferimenti circa il ruolo centrale dell'utilizzatore su questi adempimenti sono contenuti anche nella circ. Min. lav. n. 7/2005.

rischi specifici, l'eventuale sorveglianza sanitaria, la dotazione di dispositivi di protezione individuale, ecc.

L'utilizzatore osserva nei confronti del lavoratore in somministrazione tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Gli obblighi in capo all'utilizzatore riguardano anche l'eventuale sorveglianza sanitaria e la dotazione di dispositivi di protezione individuale.

In ogni caso, il modello e la struttura organizzativa adottati dall'utilizzatore per la gestione dei rischi inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro dovrà tenere in considerazione anche i lavoratori in somministrazione, senza alcuna distinzione circa la loro "natura".

Evidente da queste ultime righe la differente regolazione e gestione del tema rispetto al modello dell'appalto.

Volendo semplificare si potrebbe dire che, se la legge – in termini di presidi e tutele – assimila il lavoratore in somministrazione ai colleghi assunti direttamente dall'utilizzatore (l'art. 23, comma 5, d.lgs. n. 276/2003, a riguardo è molto esplicito, ed altrettanto l'art. 3, comma 5, d.lgs. n. 81/2008), allora mancano i presupposti per ragionare in termini di "interferenze", secondo la logica che caratterizza l'appalto (art. 26, d.lgs. n. 81/2008), ed applicare la relativa disciplina.

Questa differente disciplina sul comune tema della sicurezza sul lavoro, deriva dalla differente identità dei due istituti. Diversa la natura giuridica, diversi gli effetti sulle molteplici sfaccettature che riguardano la relazione coi lavoratori coinvolti.

Nella somministrazione le risorse inviate in missione si introducono pienamente e legittimamente nell'organizzazione e nell'ambiente di lavoro dell'utilizzatore; ne diventano parte integrante sul piano sostanziale, laddove nell'appalto il rapporto lavorativo si esaurisce nella relazione (formale e sostanziale) coll'appaltatore.

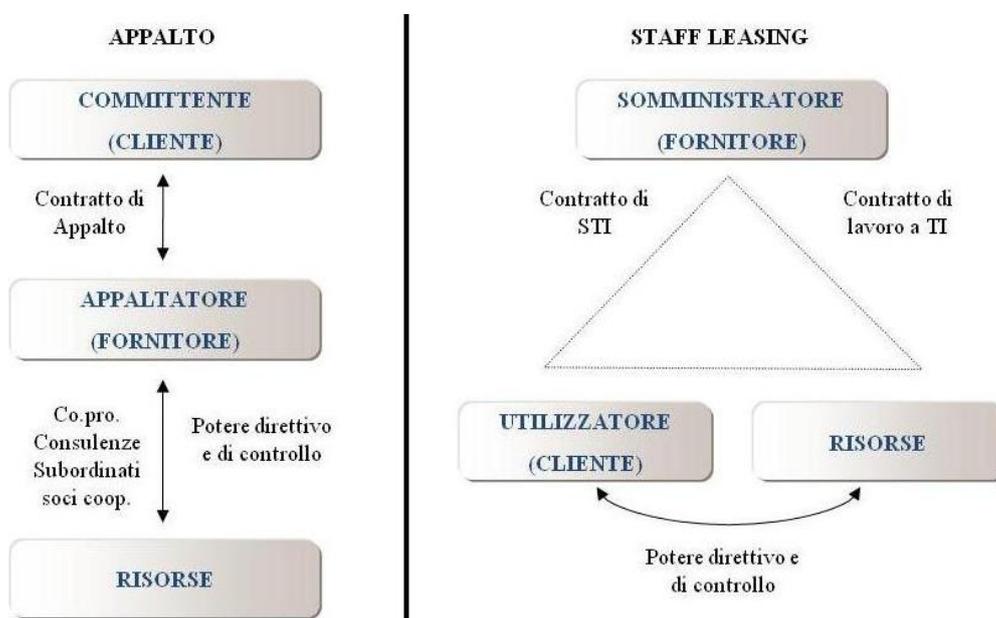
Il confine tra i due istituti sta proprio in questo passaggio. Detto in altri termini: nella somministrazione la prestazione principale ha ad oggetto proprio la messa a disposizione di uno o più lavoratori, con la possibilità per chi lo/i riceve di svolgere nei suoi/loro confronti molte delle prerogative proprie del datore di lavoro (per diritti e per obblighi). Nell'appalto l'appaltatore si

obbliga a completare un'opera o un servizio in cui le risorse impiegate rappresentano unicamente uno dei fattori impiegati per il raggiungimento del risultato finale; eventualmente anche il fattore preponderante ma mai, in ogni caso, spogliandosi del ruolo datoriale e dei relativi diritti ed obblighi. In capo all'appaltatore deve rimanere il potere di direzione e controllo, spetta all'appaltatore definire la migliore organizzazione delle risorse per adempiere all'appalto, rimane in capo all'appaltatore l'obbligo di tutelare la sicurezza dei propri lavoratori, collaborando con il proprio committente ove opportuno.

La differente natura dei due istituti, oltre ad incidere sulla relazione con i lavoratori coinvolti, produce effetti ulteriori. Senza dilungarci eccessivamente, sottolineiamo unicamente due aspetti. In primo luogo va evidenziata la differente responsabilità contrattuale derivante dai due contratti: il somministratore, a differenza dell'appaltatore, non sarà responsabile dell'opera o del servizio realizzato tramite l'impiego delle risorse somministrate, a meno che ciò non derivi direttamente da una negligente attività di selezione e “dedotte” le eventuali responsabilità dell'utilizzatore nella medesima attività e/o nella direzione ed organizzazione del lavoro. In secondo luogo va ricordato che la responsabilità civile verso terzi per eventuali danni derivanti dallo svolgimento delle mansioni assegnate ad un lavoratore in somministrazione è rimessa dalla legge all'utilizzatore, laddove nello schema dell'appalto rimane in capo all'appaltatore.

Appalto e somministrazione di lavoro hanno differente natura giuridica che riverbera i propri effetti su molteplici aspetti, tra cui in primo luogo l'attribuzione dei poteri di direzione e controllo, ma anche le responsabilità in tema di igiene e sicurezza dei lavoratori coinvolti e le responsabilità contrattuali tra gli imprenditori e civili verso terzi.

Riportando l'attenzione sui temi di questo scritto potremmo concludere che, in definitiva, nella somministrazione le tutele – piene – a favore dei lavoratori sono garantite sulla base di un modello specifico e diverso da quello dell'appalto, in cui un ruolo essenziale è rimesso al soggetto utilizzatore.



### 3. Parità di trattamento ed altre prerogative dell'utilizzatore

In termini generali, l'assimilazione (sostanziale e giuridica) di un lavoratore assunto in somministrazione con un lavoratore "diretto" si svolge tanto nel campo dei diritti quanto in quello degli obblighi.

Volendo riferire qualche esempio in tal senso, potremmo innanzitutto dire che sarà obbligo dell'utilizzatore garantire al lavoratore somministrato una piena parità di trattamento rispetto a chi, con rapporto "diretto", svolga i medesimi compiti. Il concetto di parità di trattamento infatti – ancor più chiaramente dopo il "rafforzamento" contenuto nel d.lgs. n. 24/2012 – non si limita agli aspetti meramente economici, che possono essere messi in sicurezza da una corretta gestione dell'iniziale scambio di informazioni e della successiva redazione della busta paga; ma attiene alla sfera complessiva e quotidiana della relazione con, e della gestione del, lavoratore. Sicché, l'attribuzione di una qualche prerogativa inferiore, per il solo fatto della "qualità" di lavoratore somministrato, non potrà considerarsi legittimo.

Ciò vale ad esempio rispetto all'esercizio dei diritti di libertà e di attività sindacale, che l'utilizzatore è chiamato a garantire; compresa la partecipazione alle assemblee indette dai lavoratori "diretti" dell'utilizzatore.

L'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, deve contribuire a garantire il rispetto del principio della parità di trattamento. In questo ambito, ad esempio, è chiamato a garantire ai lavoratori somministrati l'esercizio dei diritti di libertà e di attività sindacale nonché la partecipazione alle assemblee dei propri dipendenti.

Senza dimenticare che sull'utilizzatore ricade, in solido con il somministratore, l'obbligo di corrispondere al lavoratore la retribuzione ed i contributi previdenziali. Di fatto, una posizione di garanzia in caso di inadempimento da parte dell'agenzia<sup>4</sup>.

L'utilizzatore è obbligato in solido con l'agenzia al pagamento degli oneri retributivi e previdenziali in favore del lavoratore.

Così come, sempre sull'utilizzatore, ricadono i principali obblighi in tema di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto riferito nelle pagine precedenti. Sul campo dei diritti (sempre dalla prospettiva dell'azienda utilizzatrice) può valere la pena precisare che l'attribuzione dei poteri di direzione e controllo porta con sé la possibilità, legittima, di adibire il lavoratore in somministrazione all'esecuzione di appalti (anche presso il committente), di distaccarlo, di trasferirlo, di modificarne mansioni ed orario, né più né meno che nei limiti ed alle condizioni in cui ciò sia consentito dalle norme generali<sup>5</sup>.

Le prerogative spettanti all'utilizzatore comprendono anche la possibilità di applicare il lavoratore in staff leasing all'adempimento di un appalto, distaccarlo, modificarne la mansione, trasferirlo, ecc. entro i limiti generali stabiliti dalla legge ed informandone l'agenzia.

<sup>4</sup> Di recente, il d.lgs. n. 24/2012 – di recepimento della direttiva europea in materia di lavoro tramite agenzia – ha introdotto in capo all'utilizzatore anche l'obbligo di informare i lavoratori a lui somministrati circa i posti di lavoro vacanti presso la sua organizzazione, così da consentirgli di aspirare, al pari degli altri colleghi, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato (art. 23, comma 7-bis, d.lgs. n. 276/2003).

<sup>5</sup> Quando tali azioni incidano sui contenuti o sulla gestione del contratto di lavoro, l'utilizzatore sarà tenuto a darne informazione al somministratore. Si veda in particolare il comma 6 dell'art. 23, d.lgs. n. 276/2003.

Nel caso dello staff leasing, il rapporto tra i due soggetti potrà interrompersi a seguito della cessazione (tipicamente per recesso o risoluzione) del contratto di somministrazione a tempo indeterminato. Rimane ferma, del resto, la facoltà dell'utilizzatore di assumere direttamente il lavoratore.



## **Lo staff leasing dalla prospettiva del lavoratore**

### **1. Mettere al centro la persona**

Nell'analizzare lo staff leasing rispetto alle molteplici relazioni che lo contraddistinguono, non può essere omesso l'angolo visuale del lavoratore; a cui piuttosto va dedicato uno spazio specifico ed esclusivo. Mettere al centro la persona, a questo punto della trattazione, costituisce un'esigenza irrinunciabile, perché è su questo piano che per lo più, in una prospettiva generale, si incentrano le denunce intorno alla precarizzazione del nostro attuale mercato del lavoro: sulla contrazione delle garanzie e delle tutele che i diversi strumenti giuridici portano alla persona.

### **2. Il modello di garanzie e tutele**

Qual è dunque il modello di garanzie e tutele cui il lavoratore in staff leasing può fare affidamento?

Parte di esso è stato via via delineato nell'esposizione svolta fin qui. Crediamo di fare miglior servizio ripercorrendone brevemente i tratti – in una visione d'insieme – di quanto non sia il rischio di annoiare il lettore.

In primo luogo, l'esperienza induce a non omettere di precisare che, di fronte ad una richiesta di somministrazione a tempo indeterminato, l'agenzia assume il lavoratore con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Anche prima della recente modifica del CCNL del comparto delle agenzie per il lavoro, che obbliga a tale soluzione, l'assunzione a termine era circostanza residuale nelle esperienze concrete e, comunque, foriera di rischi di carattere giuridico secondo quanto precisato nelle pagine precedenti.

Il lavoratore assunto a scopo di staff leasing, dunque, partecipa delle stesse garanzie e delle stesse tutele giuridiche riconosciute ad ogni altro lavoratore assunto a tempo indeterminato, a meno che la legge non stabilisca deroghe a questo principio.

Il lavoratore assegnato ad una missione in staff leasing viene assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e partecipa delle stesse garanzie e tutele riconosciute ad ogni altro lavoratore assunto a tempo indeterminato, laddove la legge non stabilisca esplicite deroghe a riguardo.

Questo è il principio di fondo da cui partire per poter impostare correttamente ogni analisi a riguardo.

Ed in concreto ciò significa, ad esempio, che garanzie e tutele poste dall'ordinamento a presidio della stabilità del rapporto lavorativo sono, per un lavoratore in staff leasing, le stesse riconosciute ad ogni altro lavoratore assunto a tempo indeterminato.

Come abbiamo già avuto modo di riferire e di argomentare, il licenziamento di un lavoratore in staff leasing non sconta presupposti di legittimità inferiori o comunque diversi da quelli “normalmente” previsti dalla legge<sup>1</sup>.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione può essere licenziato ricorrendo i consueti presupposti di giusta causa e giustificato motivo (soggettivo e oggettivo).

Anzi, in concreto, la materia del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ha presupposti di gestione più complessi per un'agenzia per il lavoro: tanto rispetto all'effettiva integrazione delle condizioni di legge<sup>2</sup>, quanto in virtù dei vincoli – unici nel loro genere – imposti dal contratto collettivo del comparto.

È pur vero che lo svolgimento concreto dell'attività lavorativa può, almeno in linea teorica, interrompersi più facilmente di quanto ciò non possa avvenire nel caso di un rapporto non in staff leasing: in ciò sta la differenza intrinseca tra lavoro “diretto” e in somministrazione; ma l'interruzione della missione

---

<sup>1</sup> Come visto, al lavoratore in staff leasing si applicano pienamente le norme sui licenziamenti individuali.

<sup>2</sup> Ci riferiamo al diritto c.d. “di ripescaggio”.

presso l'utilizzatore non significa e non legittima l'interruzione del rapporto lavorativo.

Proprio in ragione di questa peculiarità, la legge interviene per dettare regole specifiche e diverse rispetto alle norme comuni in materia di lavoro subordinato.

Se è vero, come si diceva, che la prestazione lavorativa di una persona in staff leasing può in linea teorica arrestarsi con maggiore facilità, è altrettanto vero che la circostanza si accompagna a presidi legali e sostanziali di garanzia e tutela specifici e non consueti nel panorama del nostro ordinamento.

Cessata la missione il lavoratore conserva il rapporto di lavoro (e le relative garanzie di stabilità) e ha diritto a percepire un compenso<sup>3</sup> pur in mancanza di prestazione lavorativa; fino alla successiva assegnazione, senza termini di durata.

C'è chi paragona questa indennità di disponibilità ad un sussidio di cassa integrazione o di disoccupazione; paragone ragionevole, ricordando il fatto che il costo di questa indennità non incide sulla collettività e, comunque, non ha limiti di durata.

Ma conservazione del rapporto di lavoro non significa solamente mantenimento di un supporto economico e delle tutele previste in caso di cessazione del rapporto; significa altrettanto poter contare su un datore di lavoro professionalmente dedicato ad operare nel mercato del lavoro e direttamente interessato e motivato alla ricollocazione della persona, anche tramite la sua riqualificazione professionale. In ciò operando con risorse proprie o supportato dal fondo di comparto (Formatemp), che viene costantemente alimentato dalla destinazione obbligatoria del 4% della massa salariale sviluppata da ogni rapporto in somministrazione. Un bacino di risorse totalmente private, come si diceva.

Nulla di tutto ciò accade, certo non in maniera "universale" e sistematica, tanto alla cessazione di un rapporto a termine, quanto alla sospensione o alla cessazione di un rapporto a tempo indeterminato.

Se il presupposto della *occupabilità* della persona, in uno con gli strumenti che sono in grado di assicurarla – tra cui in primis la formazione ed i servizi professionali di ricollocazione –, ha raccolto in questi anni un ruolo centrale nel dibattito sul nostro mercato del lavoro, lo staff leasing ha contribuito ad introdurre un modello concreto; e pare funzionante, visto che, nonostante la congiuntura tanto grave, la sperimentazione è in crescita ed il contenzioso sostanzialmente inesistente.

---

<sup>3</sup> Oggi stabilito nel minimo a 750 euro mensili lordi.

È appena il caso di accennare che, in caso di licenziamento, il lavoratore assunto a scopo di staff leasing potrà fare riferimento agli stessi sussidi spettanti ad ogni lavoratore appartenente al comparto del commercio<sup>4</sup>.

La cessazione della missione presso un utilizzatore non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento del lavoratore. Si apre in tal caso una fase in cui il lavoratore si trova "in disponibilità", col diritto a percepire la relativa indennità. In tale periodo l'agenzia datore di lavoro dovrà attivarsi per la ricollocazione del lavoratore, eventualmente servendosi di attività di formazione e riqualificazione professionale.

Fin qui ciò che accade fuori dal periodo di assegnazione presso l'utilizzatore. Durante, molto semplicemente, oltre i confini delle regole poste dalla legge a tutela di ogni rapporto di lavoro subordinato, il principio cardine più volte ricordato è quello della piena parità di trattamento rispetto ai lavoratori pari mansione assunti direttamente dall'utilizzatore.

Pensiamo al trattamento economico in tutti i suoi profili, ai diritti sindacali, ai presidi in tema di igiene e sicurezza, ecc.: questo il modello imposto dalla legge. In termini di diritto: nessuna differenza è consentita se non giustificata da presupposti oggettivi (indipendenti cioè dalla natura del rapporto) o stabilita dalla contrattazione collettiva, negli stretti margini consentiti dalla legge.

Fermo ciò, la particolarità risiede nel fatto che le regole di riferimento normalmente demandate alla contrattazione collettiva sono divise in (almeno) due fonti: il contratto del comparto delle agenzie per il lavoro<sup>5</sup> e quello del comparto dell'utilizzatore; almeno due, perché anche l'eventuale contratto territoriale e/o aziendale di pertinenza dell'utilizzatore dovrà essere applicato ai lavoratori in staff leasing.

---

<sup>4</sup> Nella legislazione vigente il riferimento in termini di sostegno al reddito in caso di cessazione del rapporto è all'Aspi. È quindi priva di fondamento l'affermazione per cui i lavoratori assunti a scopo di somministrazione a tempo indeterminato sarebbero privi di ogni supporto di integrazione economica al termine del rapporto lavorativo. È pur vero che potrebbero ricevere un "trattamento" diverso da quello previsto da altri comparti nei quali possano aver prestato il proprio lavoro, ma ciò dipende dal fatto che il rapporto lavorativo è "incardinato" presso l'agenzia, e, in ogni caso, il supporto non è inferiore a quello riconosciuto ad altri gruppi di lavoratori a parità di condizioni.

<sup>5</sup> Nei capitoli precedenti abbiamo dato atto dei contenuti presenti nel contratto delle agenzie per il lavoro.

Anche in questo caso, la scelta è connotata alla specifica identità dell'istituto, senza che ciò possa comportare, tuttavia, un'inferiore dotazione di norme di garanzia e tutela a favore del lavoratore.

La disciplina collettiva applicabile ad un lavoratore in somministrazione deriva da due fonti: il/i contratto/i collettivo/i applicabile/i all'utilizzatore ed il contratto collettivo del comparto delle agenzie per il lavoro. Le due fonti devono essere applicate avendo riguardo al rispetto del generale principio della parità di trattamento.

La trattazione non sarebbe completa senza dar conto dell'articolato modello di welfare adottato dal comparto delle agenzie per il lavoro.

Siamo ricorsi al termine welfare per semplificare il riferimento, sebbene i sostegni cui faremo richiamo superano il concetto di welfare strettamente inteso.

Abbiamo già accennato all'ampia dotazione dei fondi obbligatori destinati alla formazione, su cui vale la pena spendere qualche parola in più. L'esperienza, nel contesto delle agenzie per il lavoro, risale al già citato Pacchetto Treu; all'origine dunque del lavoro temporaneo (1997). La riforma Biagi<sup>6</sup> ha distinto a riguardo tra fondi generatisi da rapporti di lavoro a termine o a tempo indeterminato (sempre il 4% della relativa massa salariale). Dopo la breve esperienza del fondo separato Ebiref, anche i fondi raccolti dai rapporti a tempo indeterminato confluiscono ora nell'unico organismo rimasto, deputato alla loro gestione e sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro: Formatemp. La norma della Biagi, tuttavia, prevede che a favore dei lavoratori a tempo indeterminato siano destinati specifici argomenti di spesa delle somme raccolte, in particolare:

- integrazione del reddito in caso di fine lavori;
- verifica dell'utilizzo – e dell'efficacia – della somministrazione in termini di emersione del lavoro irregolare e di contrasto agli appalti illeciti;
- iniziative per l'inserimento ed il reinserimento di lavoratori svantaggiati;
- promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

Si tratta di una dotazione che per l'anno 2013 ha significato oltre 126 milioni di euro, funzionale – in sintesi – a supportare un modello articolato di interventi passivi ed attivi a beneficio del lavoratore: sostenere il reddito anche in mancanza di lavoro, ma, contemporaneamente, operare sulla *occupabilità*

---

<sup>6</sup> Art. 12, d.lgs. n. 276/2003.

della persona, innanzitutto all'interno del rapporto di lavoro in corso. Risorse completamente private, come si è detto.

Accanto all'architettura prevista dalla legge, il comparto delle agenzie per il lavoro si è dotato per via contrattuale di ulteriori presidi di tutela, cura e agevolazione a favore dei lavoratori in somministrazione.

Ad un altro ente bilaterale (Ebitemp)<sup>7</sup> è destinata infatti l'ulteriore contribuzione dello 0,30% (0,20% in caso di assunzione a tempo determinato) per alimentare il vero e proprio welfare di settore.

Si va dalle indennità aggiuntive per infortunio, alla tutela sanitaria (per il lavoratore e per i familiari fiscalmente a carico), ai prestiti personali a condizioni estremamente agevolate, al sostegno alla maternità, ai contributi per l'asilo e la mobilità territoriale.

Gli argomenti meritano un opportuno dettaglio, per il quale rimettiamo alla scheda n. 2 (in *Appendice*).

Il lavoratore in staff leasing beneficia di un articolato ventaglio di sostegni e tutele, che vanno dai fondi destinati al sostegno al reddito in caso di fine lavori ed alle attività di riqualificazione professionale (Formatemp) e proseguono con la destinazione di risorse a favore:

- della maternità, compreso il finanziamento delle spese del nido;
- delle spese sanitarie;
- della mobilità territoriale;
- dell'integrazione all'indennità di infortunio;
- dell'accesso al credito.

Oltre alle dotazioni di comparto previste indistintamente per ogni lavoratore a tempo indeterminato, ogni agenzia per il lavoro può decidere proprie e specifiche politiche di welfare.

Così fanno alcune, ad esempio, “semplicemente” riconoscendo a tutti i dipendenti a tempo indeterminato (“diretti” o in somministrazione che siano) una serie di agevolazioni per l'acquisto di una vasta gamma di beni e servizi, grazie alle convenzioni stipulate dall'azienda nell'ambito dei propri programmi di welfare.

Se la misura della precarietà sta nel livello delle tutele e delle garanzie complessivamente riconosciute ad un lavoratore dinanzi ad una determinata forma contrattuale e se sia possibile stabilire graduatorie tra queste, a ripercorrere quanto esposto in questo capitolo pare difficile porre sullo stesso

---

<sup>7</sup> In [www.ebitemp.it](http://www.ebitemp.it) è possibile reperire materiale di indagine e approfondimento sulla somministrazione di lavoro.

piano il modello dello staff leasing e, ad esempio, le diverse forme di lavoro autonomo. Ma il paragone ci pare azzardato anche rispetto ad altri contratti subordinati, compreso, *in primis*, il contratto a termine<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Interessante sul punto la trattazione di G. USAI, [\*La buona flessibilità: sì, con meno ideologia e più informazione\*](#), in [\*Boll. ADAPT\*](#), 17 maggio 2011, n 19.



Parte II  
**I PRIMI DIECI ANNI**



## Capitolo 1

### Premessa

La trattazione a questo punto non può dirsi completa senza dar seguito agli intenti dichiarati in introduzione. Dedicata la prima parte all'esposizione del quadro più propriamente giuridico della somministrazione a tempo indeterminato, vorremmo ora destinare qualche pagina all'analisi dei tratti più significativi dei primi dieci anni di esperienza di questo istituto.

Ricordiamo quanto precisato in introduzione: con l'eccezione dei casi giurisprudenziali, i dati su cui basiamo questa analisi sono frutto dell'esperienza diretta svolta presso una agenzia per il lavoro. Del resto, – a questo punto dubitiamo, ma – se anche esistessero raccolte di informazioni relative a tutto il mercato dello staff leasing non ci è stato possibile venirne in possesso.

Abbiamo iniziato e affrontato il percorso di questo scritto consapevoli di questa intrinseca limitazione; ma altrettanto consapevoli del fatto che anche un primo contributo potesse essere meglio di nessun contributo.

Forse il modello di esperienze riportate non rappresenta l'unico possibile frutto delle norme dello staff leasing ma ne è pur sempre uno possibile. Partiamo da questo per colmare un vuoto, sperando innanzitutto di dare un contributo di conoscenza non solo astrattamente giuridica. Vorremmo, come si diceva, che in un contesto tuttora contrastato come la somministrazione a tempo indeterminato, le storie concrete diventassero unico perno della dialettica e della verifica.

Dunque, in quali ambiti lo staff leasing alle sue origini si è sviluppato maggiormente ed in quali invece non ha raccolto interesse?

Quali sono gli indirizzi verso cui si sta dirigendo ora?

Quali sono state le esperienze di contenzioso che l'hanno riguardato?

Infine, dopo questi dieci anni di applicazione, è possibile tracciare le linee caratteristiche di un possibile “modello di staff leasing”? E se sì, quali sono?

Queste le domande a cui vorremmo ora dare risposta; esercizio per il quale si è rivelato essenziale confrontarsi con chi ogni giorno dialoga con le aziende ed i lavoratori su questi temi, con chi, probabilmente più di chiunque altro ha lavorato, parlato, discusso, viaggiato e incontrato per lo staff leasing. Ad Andrea Siletti va dunque tutto il nostro ringraziamento.

## Capitolo 2

# Dieci anni di pratica dello staff leasing nel mercato del lavoro

### 1. Lo sviluppo storico dello staff leasing

Per trattare il percorso di definizione dello staff leasing è però doveroso ed utile ricordare quale fosse il contesto entro il quale si inserì la novità normativa.

Nel 2003 le allora società di fornitura di lavoro temporaneo operavano nel complesso e rigido mercato del lavoro italiano da soli cinque anni (anche se in realtà da soli tre anni avevano iniziato una diffusione capillare nel Paese con tassi di crescita significativi). Offrivano esclusivamente lavoro temporaneo, in una logica di mera interposizione lecita di manodopera; poche tra esse esploravano con società collegate o partecipate servizi di ricerca e selezione o di ricollocazione professionale.

Il legislatore del 1997 aveva previsto l'unicità dell'oggetto sociale per chi fosse autorizzato a tale attività, legando tale vincolo alla novità assoluta della presenza dell'operatore privato autorizzato; in altre parole, le Società di Fornitura di Lavoro Temporaneo operavano come eccezione ad un divieto di carattere generale in forza di un'autorizzazione ministeriale.

Non esisteva una differenza significativa tra le principali Società di Fornitura di Lavoro Temporaneo, sia in termini di specializzazione per profili professionali che in termini di gestione operativa dei servizi interinali.

L'obiettivo comune dei principali player internazionali era di dare continuità alla crescita dei volumi intermediati attraverso una presenza capillare sull'intero territorio nazionale e modelli di *delivery* già validati in mercati simili a quello italiano.

Da ultimo, non si può dimenticare che l'introduzione della somministrazione a tempo indeterminato ad opera della riforma Biagi (2003) – nel contesto di una rimodulazione generale del ruolo e degli strumenti dei privati nel mercato del lavoro – subì la decisa opposizione di Cgil; opposizione tuttora attuale.

Lo staff leasing, come disegnato dal legislatore del 2003, contemplava due caratteristiche essenziali che lo distanziavano dalle esperienze svolte fino a quel momento dalle agenzie tramite il lavoro temporaneo prima e la somministrazione a termine poi.

La prima riguardava la possibilità di ricorrervi in contesti nei quali il lavoro temporaneo non aveva avuto una penetrazione significativa. O, detto in altri termini, non era consentito il suo ricorso per figure ed in ambiti tipicamente di produzione, che avevano rappresentato il contesto di maggior sviluppo per il lavoro temporaneo.

La seconda – banale forse a dirsi, ma tutt'altro che banale rispetto all'iniziale esigenza di declinare il nuovo strumento normativo in termini di nuovo servizio per i clienti – era rappresentata dal suo carattere “a tempo indeterminato”, considerato che il peso dei contratti temporanei con durata superiore ai 12 mesi era assolutamente marginale.

Già queste sole considerazioni chiarirono a chi si stava occupando di immaginare le possibili declinazioni commerciali del contratto che si trattava di una soluzione in grado di occupare solo una nicchia di mercato.

Un prodotto di nicchia cui si accompagnava la novità, tutt'altro che indifferente, circa l'opportunità – se non addirittura la necessità, per considerazioni normative ma anche operative analizzate in altre parti di questo documento – di stipulare con i lavoratori coinvolti un rapporto a tempo indeterminato; soluzione già consentita per “soddisfare” rapporti di lavoro temporaneo ma di fatto inapplicata.

Da un certo punto di vista si potrebbe affermare che proprio questo – la forma di assunzione – rappresentò uno dei più significativi “salti logici” che le agenzie si trovarono ad affrontare nelle prime esperienze di staff leasing. In termini di assunzione di nuove responsabilità, di cambiamento dei normali processi di servizio, di necessità di immaginare nuove forme e modalità di gestione e relazione coi lavoratori, ma anche in termini di nuove opportunità, di ampliamento delle proprie capacità come operatori del mercato del lavoro, di nuove possibilità di attrazione verso figure professionali fino a quel momento mai intercettate, di un nuovo paradigma di confronto rispetto alle esigenze dei potenziali clienti. In una parola, di un nuovo (possibile) ruolo nel mercato del lavoro.

Un salto logico rappresentato dalla rottura della perfetta simmetria tra il rapporto commerciale richiesto dal cliente ed il rapporto di lavoro “sottostante”, che aveva costituito fino a quel momento il normale e “digerito” procedere delle Società di fornitura di lavoro temporaneo.

In certo qual modo, accettare la sfida dello staff leasing, portandolo fino alle sue naturali potenzialità tramite l’assunzione a tempo indeterminato del lavoratore, significava per l’agenzia fare un passo verso una fase nuova, verso una nuova età della sua vita.

E questo è stato il primo staff leasing (2004-2007): un prodotto di nicchia – con numeri decisamente contenuti, in assoluto e per singolo utilizzatore –, praticato solo da una parte delle agenzie, che mirava a fornire professionisti qualificati, dotati di mobilità territoriale e interprofessionale, ad aziende multinazionali. Le condizioni contrattuali erano definite su misura al progetto e prevedono *fees* per l’agenzia connesse al rischio di ricollocazione della risorsa. Caratteristiche che in tanti casi identificano tutt’ora alcuni rapporti di staff leasing.

Il nuovo modello di servizio e di assunzione ha determinato inoltre la necessità di disegnare in favore dei lavoratori nuovi percorsi di relazione sia dal punto di vista gestionale che formativo; anche in questo caso molto *customizzati* e con il coinvolgimento di specialisti delle risorse umane, in alcune agenzie dedicati espressamente e specificatamente agli assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Nel periodo intercorrente tra l’abolizione dell’istituto (gennaio 2008) e la sua reintroduzione (gennaio 2010), impossibilitate a stipulare nuovi contratti, la agenzie hanno avuto modo di sperimentare prima e consolidare poi le proprie capacità di gestione del delicato momento della c.d. fine lavori: vale a dire della cessazione del contratto commerciale con il cliente con conseguente messa in disponibilità del lavoratore. Così come di accrescere le proprie competenze sulle dinamiche HR – e più ampiamente sociali – legate alla lunga permanenza di una risorsa presso un unico utilizzatore.

Come visto nei precedenti paragrafi, la reintroduzione dello staff leasing nel gennaio 2010 si è accompagnata alla sperimentazione di nuovi sbocchi di utilizzo, con il coinvolgimento della contrattazione collettiva anche aziendale.

In quelle circostanze era chiaro per gli operatori il fatto che proprio il livello aziendale avrebbe potuto concedere maggiori chance nel favorire il coinvolgimento di lavoratori non ricompresi nei casi di utilizzo dell’art. 20, d.lgs. n. 276/2003; in particolare aprendo ad una sperimentazione nelle aree della produzione.

Effettivamente, quella singola modifica normativa ha “stravolto” in senso positivo e innovativo il sentiero nel quale questo istituto era nato alcuni anni prima (e sopravvissuto all’abolizione).

Il forte mutamento del contesto economico e sociale conseguente alla crisi del 2008, una maggiore sensibilità sul contenzioso generato dalla causale del contratto e della somministrazione a termine, il proliferare di norme di legge e collettive che definivano obblighi di stabilizzazione decorsi certi termini di durata di contratti a termine e di somministrazione – compresa la previsione in tal senso a carico delle agenzie contenuta nel contratto di settore del luglio 2008 –, tutti questi fattori hanno dato un forte impulso alla sperimentazione delle nuove possibilità di ricorso allo staff leasing, attraverso la stesura di accordi sindacali aziendali finalizzati all’utilizzo dello strumento come “vettore” di stabilizzazione indiretta.

Tanto che, per diverse agenzie, la “causale sindacale” di cui all’art 20, comma 3, lett. *i*, d.lgs. n. 276/2003, ad oggi è il caso di ricorso più utilizzato, con alcune conseguenze che meritano di essere rimarcate:

- a) per la prima volta agenzie e clienti si sono trovate ad affrontare insieme un percorso sindacale condiviso, nel quale l’agenzia stessa si faceva garante di un sistema di tutele a favore dei lavoratori che l’azienda utilizzatrice in quel frangente non poteva offrire direttamente;
- b) le parti sindacali hanno ricevuto stimolo per superare le iniziali diffidenze verso lo strumento, cominciando a sperimentarne più da vicino le caratteristiche di funzionamento;
- c) infine, il profilo professionale più coinvolto è rapidamente passato dal professionista nel settore dell’*information technology* o delle vendite – con retribuzioni medie superiori a quelle dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato – all’operaio farmaceutico o metalmeccanico, con ricadute da un lato sul modello di gestione e di *candidate caring* applicato fino a quel momento, dall’altro sul bacino dei soggetti utilizzatori, avvicinando il contratto anche alle piccole e medie imprese.

## **2. Quali i motivi nell’utilizzo dello staff leasing**

Secondo l’esperienza sviluppata in questi anni di attività sullo staff leasing pensiamo di poter dire che le motivazioni che hanno maggiormente condotto all’utilizzo dello strumento sono riconducibili a tre macro aree:

- a) ragioni di derivazione normativa che traggono valore e giustificazione da norme proprie della struttura legale dell’istituto: casi, assenza di limiti

- percentuali di utilizzo, durata a tempo indeterminato del contratto commerciale. Sempre a questa “famiglia di motivazioni” appartengono anche quei casi in cui le norme di legge o di contratto collettivo arrivano a creare un’interazione con quelle dello staff leasing: intendiamo ad esempio le clausole di stabilizzazione e di trasformazione a tempo indeterminato;
- b) ragioni connesse al rapporto di lavoro delle risorse associate ad un contratto di somministrazione a tempo indeterminato: assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione e dal 2012 contratto di apprendistato professionalizzante;
  - c) modelli di *delivery* e di co-gestione evoluti tra utilizzatori ed agenzie, in contesti di trasformazione di modelli organizzativi: ne sono esempio le c.d. operazioni di *insourcing*, in cui le capacità di controllo e di gestione di un determinato risultato operativo e organizzativo rafforzano grazie al recupero del potere direttivo e di controllo in capo all’utilizzatore come conseguenza del passaggio da un contratto di servizio alla somministrazione.

Nell’approfondire con maggiore dettaglio queste ragioni di utilizzo è bene tenere a mente quanto riferito nel precedente paragrafo in merito alle due fasi dell’istituto: 2004-2007 prima e 2010-oggi poi.

### **2.1. Ragioni di utilizzo derivanti dalle caratteristiche normative dell’istituto**

Una delle principali ragioni che a nostra esperienza ha motivato l’utilizzo dello staff leasing in questi anni è di derivazione normativa. In questo contesto è inevitabile stabilire una connessione logica, di paragone, con istituti contrattuali quali la somministrazione a tempo determinato, il contratto a tempo determinato e le molteplici forme contrattuali parasubordinate e autonome.

In particolare, la causale (o meglio “i casi”) prevista dal legislatore al momento dell’introduzione di questo particolare contratto di somministrazione è stata da un lato un limite al suo sviluppo (a causa delle ridotte ipotesi previste), da un altro, viceversa, un elemento distintivo di successo, per la sua caratterizzazione oggettiva.

Poter far riferimento ad una causale oggettiva, pienamente predeterminata, ha convinto molte aziende di una maggiore sicurezza verso possibili rischi di contenzioso; in particolare rispetto alla causale “da riempire” propria del contratto a termine e della somministrazione a termine.

In talune aree del paese i contenziosi “in serie” che hanno segnato l’uso della flessibilità da parte di molte aziende, hanno aperto la strada all’innovazione offerta dallo staff leasing, col suo più alto portato di certezza giuridica.

Ulteriormente, con lo scopo sia di rafforzare la tenuta giuridica del presupposto d’ingresso che di strutturare un adeguato supporto interpretativo al momento della stipulazione del contratto, alcune agenzie hanno scelto di far certificare i contratti di somministrazione a tempo indeterminato in forza degli artt. 75 ss., d.lgs. n. 276/2003.

Il secondo attributo normativo distintivo dello staff leasing è l’assenza di limiti percentuali di utilizzo, o meglio la “non delega” alla contrattazione collettiva ad inserirne nei singoli comparti.

La logica di questa scelta risiede nei presupposti entro i quali lo staff leasing è stato pensato al momento della sua introduzione: non come strumento di flessibilità *tout court* ma come alternativa all’esternalizzazione tramite appalto. In questo senso, sarebbe illogico vincolare l’imprenditore in una scelta tra esternalizzazione e staff leasing per via di limiti percentuali sulle risorse coinvolte dal suo progetto.

Ciò dato, diverse aziende hanno colto l’assenza di limiti percentuali, abbinata agli altri fattori distintivi dell’istituto (assunzione a tempo indeterminato, durata a tempo indeterminato), come spunto per realizzare processi di *insourcing*.

Le esperienze hanno riguardato tanto i casi di piena sostituzione dei precedenti rapporti in appalto con nuove soluzioni in staff leasing, quanto casi di rimodulazione dello spazio concesso in appalto, affiancando ad esso contratti di staff leasing.

Si potrebbe a questo punto notare il fatto che il settore apparentemente portatore delle maggiori potenzialità rispetto a processi di *insourcing* era quello dei trasporti e logistica, comparto che, tuttavia, per primo ha decretato per via contrattuale il divieto di utilizzo dello staff leasing. Divieto che resiste tutt’oggi e che per buona parte rende difficilmente applicabili i casi declinati nelle lett. *c* e *d* dell’art 20, d.lgs. n. 276/2003.

Esistono infine diverse aziende che hanno colto nella durata a tempo indeterminato un vantaggio distintivo. Si tratta di quelle aziende che hanno utilizzato lo staff leasing in ambiti consolidati e con prospettive a lungo respiro, ma in cui non si valutava proficuo fare ricorso a risorse dirette; oppure caratterizzate da cicli di flessibilità medio-lunghi (tipicamente il settore farmaceutico). In entrambi i casi, lo staff leasing è stato scelto in una logica alternativa all’appalto, considerando l’importante vantaggio di avere il controllo diretto sulle attività delle risorse.

## **2.2. Ragioni di utilizzo connesse alla modalità di contrattualizzazione delle risorse: a tempo indeterminato e con apprendistato professionalizzante**

In un periodo in cui il blocco degli *headcounts* derivante dall'incertezza economica ha posto le aziende di fronte all'impossibilità di dare continuità a collaboratori con i quali – attraverso varie modalità – lavoravano da tempo, lo staff leasing ha rappresentato in molte occasioni una valida alternativa, in quanto capace di rispondere ad esigenze di stabilizzazione a tempo indeterminato pur consentendo, a determinate condizioni, di avere una flessibilità in uscita per l'azienda.

In questa seconda area si affievolisce l'incidenza statistica delle grandi aziende multinazionali: sono le medie e piccole aziende ad occupare uno spazio ampio se non addirittura maggioritario.

In progetti come questi, la capacità di dialogo con le OO.SS. e di assunzione di responsabilità da parte delle agenzie si è rivelato l'ingrediente essenziale per il successo nel lungo periodo.

L'esperienza ha confermato che le aziende cercano non solo partner affidabili e credibili nell'attivazione di contratti di questa fattispecie, ma soprattutto rispetto a futuri, possibili, processi di ricollocazione. Il successo di un progetto di staff leasing si misura tanto nella capacità di gestione contrattuale e operativa del percorso di attivazione quanto nell'effettiva capacità di ricollocazione in caso di chiusura dei contratti commerciali, e quindi di ritorno in disponibilità delle risorse associate ai singoli contratti.

## **2.3. Ragioni di utilizzo derivanti da modelli di *delivery* e di co-gestione dei progetti e delle persone**

Sono sempre maggiori i casi in cui dallo staff leasing gli utilizzatori si aspettano da un lato i vantaggi della somministrazione (legalità, potere direttivo, parità di trattamento economico e normativo, tutele, ecc.), dall'altro la possibilità di non perdere eventuali vantaggi acquisiti tramite precedenti appalti (stabilità di medio-lungo periodo, gestione esterna delle risorse dal punto di vista HR, amministrativo e di sviluppo, gestione esterna della logistica, presenza capillare, ecc.).

Sono proprio questi i progetti in cui lo strumento staff leasing viene percepito come il “veicolo” che consente in concreto lo svolgimento delle attività, nel

quale il valore aggiunto si crea attraverso la capacità dell'agenzia nell'offrire una continuità di servizi e attività collaterali a quelle che si svolgevano nella logica dell'appalto.

### Capitolo 3

## Gli accordi aziendali stipulati dopo le modifiche normative del 2010

Come visto nei capitoli precedenti, la l. n. 191/2009, reintroducendo lo staff leasing nel nostro ordinamento – dopo la parentesi dell’abolizione prevista dalla l. n. 247/2007 – ha contestualmente allargato i casi in cui è possibile farvi ricorso.

L’ampliamento ha riguardato da un lato una fattispecie predefinita, secondo lo schema che si potrebbe dire consueto: quella «dell’esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e sostegno alla famiglia»<sup>1</sup>; dall’altro l’estensione anche agli accordi territoriali ed aziendali della facoltà – prima limitata ai soli contratti collettivi nazionali – di stabilire ulteriori casi di ricorso.

La validità di tali accordi è subordinata alla loro stipulazione da parte delle «associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative»<sup>2</sup>.

Altrettanto, come accennato nel capitolo precedente, le fattispecie di ricorso basate sulla stipulazione di accordi aziendali si sono incrementate notevolmente negli ultimi anni, fino a raggiungere una delle ipotesi di maggior consistenza se non la più consistente.

In un periodo pur breve, l’analisi degli accordi giunti a conclusione – e di alcuni rimasti in fase embrionale – può dare valida testimonianza circa la percezione e l’identità dello staff leasing una volta calato nella realtà delle aziende e nel (a volte complesso e nel caso di specie spesso conflittuale) campo delle relazioni sindacali.

---

<sup>1</sup> D.lgs. n. 276/2003, art. 20, comma 3, lett. *i-bis*.

<sup>2</sup> D.lgs. n. 276/2003, art. 20, comma 3, lett. *i*. Considerata la lettera della norma, costituisce presupposto di opportuna tutela per l’azienda il fatto di coinvolgere la propria associazione di riferimento nella negoziazione ma anche nella sottoscrizione dell’accordo.

Anche osservata da questa prospettiva, la scelta del legislatore del 2009 risalta in tutta la sua cautela, ma anche nella volontà di portare in primo piano il contesto detto “di prossimità”: quello in cui i rapporti, gli scambi, le esigenze, gli equilibri tra le parti... effettivamente si svolgono. Volontà del resto ribadita in altre occasioni e contesti negli corso degli ultimi anni.

In quello destinato allo staff leasing, come in interventi analoghi, sembra riecheggiare una voce di sottofondo: si apra alla libera negoziazione delle parti direttamente interessate (aziende e lavoratori) la facoltà di intervenire su regole che al livello centrale – normativo o contrattuale – risultano cristallizzate, inamovibili; che la sperimentazione sia trainata e “liberata” dalla dialettica che si alimenta dai casi concreti, dalle esperienze reali.

Dunque, analizzando gli accordi aziendali sullo staff leasing di cui è stato possibile venire a conoscenza, come prima cosa si potrebbe osservare che... esistono, che la sperimentazione è avvenuta e sta avvenendo. Che, detto in altri termini, l'avversione all'istituto proveniente da un'organizzazione sindacale tanto forte e radicata come Cgil non ha impedito che le negoziazioni si svolgessero e si concludessero con accordi capaci di estendere i confini del possibile ricorso.

Potrebbe dare il senso della rilevanza di queste esperienze, ricordare che l'accordo con cui il comparto delle agenzie per il lavoro ed i relativi sindacati istituirono il fondo bilaterale a favore dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (Ebiref)<sup>3</sup> – “portatore” dei meccanismi di operatività di diverse voci di sostegno economico e non solo a favore di questi lavoratori – non recò la firma di Cgil; in quanto ritenuto accordo “funzionale” al sistema dello staff leasing.

Abbiamo avuto modo di raccogliere ed analizzare circa 40 accordi, nella maggior parte dei casi sottoscritti dalle RSU, a volte coadiuvate da rappresentanti di comparto delle tre sigle maggiori, compresa Cgil (Fiom, quando il settore era il metalmeccanico).

Realtà aziendali diverse per posizione geografica, comparto, dimensioni.

---

<sup>3</sup> Atto costitutivo datato 27 luglio 2005. In forza dell'art. 12, d.lgs. n. 276/2003, il fondo, poi confluito in Formatemp con mantenimento delle sue direttrici di azione, operava per garantire quattro linee di intervento a favore dei lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione: integrazione del reddito (per i periodi di disponibilità), promozione di attività di qualificazione e riqualificazione professionale (per garantire l'*occupabilità*), verifica dell'utilizzo e della capacità della somministrazione nel contrasto a forme irregolari di lavoro e ad appalti illeciti, iniziative per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati.

Nelle diversità proprie di ogni contesto, gli accordi fanno emergere alcuni fattori comuni che così proviamo a riassumere<sup>4</sup>: in un contesto di profonda incertezza verso il futuro produttivo – di lungo, ma anche di medio termine –, che impedisce un incremento stabile della forza-lavoro se non in ambiti mirati, lo staff leasing è condiviso come lo strumento in grado da un lato di lasciare all'azienda un margine di flessibilità superiore all'assunzione diretta a tempo indeterminato, dall'altro di garantire ai lavoratori un alto grado di stabilità e di tutele. Stabilità in ragione dell'assunzione a tempo indeterminato presso l'agenzia – soluzione imposta come vincolo in alcuni accordi –, tutele in forza del principio di parità di trattamento, delle garanzie in caso di termine della missione, dell'ampio sistema di welfare destinato ai lavoratori.

In sintesi, risalta con una certa forza dagli accordi analizzati la condivisione dello staff leasing come campo di espressione di quei principi di *flexicurity* che, già a livello di istituzioni comunitarie<sup>5</sup>, sono considerati il modello di riferimento per accompagnare le esigenze della nuova domanda di lavoro con le necessarie tutele per i lavoratori.

A margine di questo minimo comun denominatore, gli accordi fanno emergere due esigenze piuttosto diffuse: quella di estendere l'applicabilità dello staff leasing alle aree produttive delle aziende<sup>6</sup> – totalmente estranee ai casi di legge –, e quella di servirsene per consolidare (e salvare) la relazione lavorativa con professionalità provenienti da periodi a termine (allo scopo di non perdere «un rilevante patrimonio di competenze»); spesso, in quest'ultimo caso, concordando allo stesso tempo una posizione di preferenza verso future possibili assunzioni dirette, normalmente in ragione dell'anzianità e dei carichi familiari.

In un caso, infine, uno dei presupposti posti a base dell'accordo è la comune intenzione delle parti di rimodulare il peso delle aree fino a quel momento gestite con contratti di appalto<sup>7</sup>, con ciò portando a concreta attuazione uno

---

<sup>4</sup> È interessante dar conto della previsione contenuta in uno degli accordi analizzati, in forza della quale l'azienda si obbligava a facilitare l'accesso al credito bancario dei lavoratori che sarebbero stati associati a contratti di staff leasing.

<sup>5</sup> A riguardo il primo riferimento da citare è la c.d. “Strategia di Lisbona” del 2000, oltre al Libro Verde del 2006, *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*.

<sup>6</sup> Produzione in senso stretto, ma anche controllo qualità, ricerca e sviluppo, manutenzione. Non mancano i casi di estensione alle aree di amministrazione, finanza e controllo.

<sup>7</sup> «Nell'ottica di dotarsi di tutti gli strumenti necessari per coniugare le fondamentali esigenze di flessibilità aziendale con quelle di offrire ai lavoratori una continuità aziendale ed una possibile stabilizzazione occupazionale».

degli intendimenti che motivarono il legislatore a sperimentare il percorso della somministrazione a tempo indeterminato.

Chiaramente, questa recensione non dà e non può dare conto compiutamente dei casi in cui l'esigenza aziendale non ha trovato sbocco in un accordo. Per esperienza concreta possiamo dire che in questo contesto l'opposizione di Cgil ha avuto un ruolo, in coerenza, del resto, con quanto sempre dichiarato da questa organizzazione.

Merita tuttavia una citazione il tentativo di negoziare un accordo territoriale (regionale per la precisione) non andato a buon fine. Più che parlare dei motivi della mancata conclusione, non riferibili in questo caso ad una mera opposizione in area sindacale, pare interessante esporre i contenuti a cui era giunta la negoziazione: lo strumento, infatti, veniva inteso dalle parti come il possibile veicolo per dare soluzione a diversi “nodi” che affliggevano il mercato del lavoro in quel territorio. Attraverso il considerevole ampliamento delle fattispecie di possibile ricorso<sup>8</sup>, si mirava a raggiungere uno spettro d'azione molto ampio:

- facilitare la ricollocazione di lavoratori che avevano perso il lavoro in conseguenza della grave contrazione del 2009;
- “assorbire” in un'area di maggiore stabilità e garanzia lavoratori in forza con forme contrattuali quali i contratti a termine o di somministrazione a termine, di apprendistato, di inserimento, di “collaborazione di qualsiasi genere”;
- facilitare l'accesso al lavoro per chi fosse in cerca di prima occupazione;
- permettere un riavvicinamento all'organizzazione dell'azienda delle attività in precedenza distaccate tramite contratti di appalto, al contempo garantendo un adeguato livello di flessibilità.

In definitiva: azioni di politiche attive, di *insourcing* (o *re-insourcing*), di innalzamento delle garanzie, di fidelizzazione delle risorse; azioni infine per agire sulla *occupabilità* dei lavoratori, come contraltare essenziale di ogni soluzione di flessibilità, quando l'intento è quello di garantire non solo azioni efficaci di contrasto ad una congiuntura negativa, ma anche una crescita sostenibile.

---

<sup>8</sup> Non solo l'ambito produttivo latamente inteso, ma anche attività amministrative e finanziarie, legali, di segreteria e assistenza (anche tecnica e di sportello), così come gli acquisti, il controllo qualità, la ricerca, la manutenzione, l'informazione medica e scientifica, le attività di laboratorio, i servizi generali, la gestione di parchi auto, ecc.

## La (scarsa e incerta) giurisprudenza

### 1. Il Tribunale di Torino

A quanto consta, fino al momento in cui si scrive sono cinque le sentenze rese sulla somministrazione a tempo indeterminato. Il dato è di per sé significativo: il numero dei contratti stipulati in questi dieci anni non è certo enorme, ma di fatto la litigiosità in materia è sostanzialmente inesistente.

Tra queste, quattro sentenze provengono dal Tribunale di Torino, complessivamente a distanza di pochi mesi: 11 marzo 2010, n. 604; 3 luglio 2010, n. 1014; 20 luglio 2010, n. 2130; 26 luglio 2010, n. 2246; una dal Tribunale di Roma: 19 novembre 2010, n. 18385.

Merita soffermarsi sulle pronunce di Torino<sup>1</sup>.

Le impugnazioni derivavano da quattro differenti lavoratori, ma coinvolti nella medesima fornitura: stesso periodo, stessa agenzia, stesso utilizzatore, stesso caso di riferimento<sup>2</sup>.

A testimonianza di quanto si è detto in precedenza, circa la sostanziale inattaccabilità diretta del modello dei “casi” come presupposto d’ingresso nel contratto di staff leasing, le azioni dei lavoratori hanno percorso la strada di una contestazione per così dire indiretta.

Pacifico tra le parti in causa che l’agenzia fosse autorizzata, che l’utilizzatore avesse rispettato le prescrizioni dell’art. 20, comma 3, d.lgs. n. 276/2003 – il

---

<sup>1</sup> La sentenza di Roma – in una fattispecie che coinvolgeva il medesimo utilizzatore ma differente somministratore – conclude rigettando il ricorso del lavoratore, sulla base del semplice accertamento della correttezza formale del contratto e della corrispondenza tra il caso ivi indicato e le mansioni svolte. In un inciso, il giudice rileva anche come sia perfettamente legittima la «commistione tra dipendenti diretti dell’utilizzatore e lavoratori dell’impresa somministratrice».

<sup>2</sup> Per lo svolgimento di attività di consulenza e di assistenza nel settore informatico.

riferimento ad uno dei casi previsti dalla legge, appunto –, che i contratti fossero stati adeguatamente redatti, che non si ricadesse in un'ipotesi di divieto, che le persone avessero svolto effettivamente l'attività descritta in contratto. Nessuna contestazione fondata sulla violazione di una qualche norma di diritto positivo, insomma.

## **2. Core business o non core business??**

Le domande vertevano piuttosto sulla legittimità del ricorso al contratto di somministrazione a tempo indeterminato nell'ambito delle attività costituenti l'oggetto sociale dell'utilizzatore, il suo *core business*.

Dei quattro giudici interpellati, due si sono espressi in senso positivo (è legittimo), due in senso negativo.

Una valutazione di pura interpretazione, considerato che le norme nulla dicono espressamente a riguardo. Di interpretazione sulla natura dell'istituto, nella sua identità individuale ed in relazione al complesso degli istituti giuslavoristici (attuali, ma non solo).

È ragionando da questi presupposti che si identificano i principi su cui si sono fondate le due sentenze che hanno accolto i ricorsi.

Tentiamo di sintetizzarne il percorso logico:

- a) la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato provoca una riduzione delle garanzie a danno dei lavoratori coinvolti, in particolare per quanto riguarda le norme sul licenziamento; ciò in quanto la libertà dell'utilizzatore di svincolarsi dal rapporto di somministrazione si riverbererebbe sulla posizione lavorativa, a cui la legge, tra l'altro, toglie anche le tutele delle norme sui licenziamenti collettivi;
- b) in più, con lo staff leasing, il legislatore avrebbe disegnato un istituto con natura sostanzialmente "acausale" – vale a dire con accessibilità "aperta", non limitata – circostanza che ne eleverebbe la capacità di incidere negativamente sulle tutele dei lavoratori;
- c) ma l'elemento interpretativo forse più significativo in queste sentenze risiede nella considerazione che il "sistema" del diritto del lavoro italiano abbia insito un principio di prevalenza del modello di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che suo corollario inevitabile sia la prevalenza del rapporto di lavoro "diretto"; detto in altre parole: nonostante l'abrogazione del divieto generale di interposizione (l. n. 1369/1960), il nostro ordinamento sarebbe ancora permeato da tale principio, cosicché ogni "deviazione" dovrebbe considerarsi affetta da naturale eccezionalità.

Su questi presupposti logici, la valutazione circa i margini operativi dello staff leasing non può che essere in senso assolutamente restrittivo, escludendo la possibilità di ricorrervi per attività proprie dell'oggetto sociale dell'impresa. Ragionando diversamente, si arriverebbe ad ammettere che un'azienda, il cui oggetto sociale coincida con una delle attività indicate dall'art. 20, comma 3, possa essere composta unicamente da lavoratori in staff leasing, con una conseguente (inaccettabile) riduzione delle tutele.

### 3. Considerazioni a margine delle pronunce

Il percorso interpretativo induce a diversi commenti, su cui vorremmo solo accennare.

Il principio *sub a*), semplicemente, non pare avere fondamento, come del resto evidenziato nelle pagine che precedono. Così ragionando si confondono impropriamente le vicende del contratto commerciale, con quelle del contratto di lavoro. La cessazione del primo non determina la cessazione del secondo come automatica, necessaria, conseguenza.

A quanto già scritto in proposito, aggiungiamo un'unica considerazione: l'esperienza concreta ci insegna che l'interesse primario dell'agenzia, una volta cessata l'assegnazione del lavoratore, è la sua ricollocazione nel minor tempo possibile. Ciò per diversi ordini di motivi:

- banalmente perché quella è la via di guadagno dell'agenzia;
- perché, se si è lavorato bene nella selezione iniziale, se la persona nel percorso svolto ha superato la (lunga) prova dimostrando attitudine e professionalità, la stessa rappresenta una risorsa importante per soddisfare nuove richieste commerciali, e non la si vuole perdere;
- perché – come descritto – il percorso codificato per arrivare al licenziamento non è semplice, anzi è oneroso;
- infine perché il licenziamento è una soluzione rischiosa, con possibili conseguenze non solo in sede giudiziale, ed in certo qual modo esso rappresenta anche la dimostrazione di non aver gestito al meglio la nascita e lo svolgimento del rapporto con la risorsa.

Anche il principio *sub b*) lascia francamente perplessi: la somministrazione a tempo indeterminato è di fatto consentita solo in spazi predefiniti, il che significa limitati. Del resto, ricordiamo che, stando entro i principi comunitari, neanche la somministrazione a termine – che i giudici portano a paragone sul punto – avrebbe necessità di essere contingentata con vincoli d'ingresso. Altrettanto, le tutele devono essere poste e verificate – e dovrebbero essere

valutate – rispetto al contratto di lavoro, che, di nuovo, è cosa diversa dal contratto di somministrazione preso a riferimento dalle due sentenze.

Il punto *sub c)* è chiaramente il più significativo per ampiezza di spettro. Anche ammettendo che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato debba essere considerato il modello prevalente<sup>3</sup>, concludere infine per la prevalenza del rapporto “diretto” implica un passaggio interpretativo ulteriore, non ne è una conseguenza automatica; così essendo, il fatto è che nessuna norma specifica un principio del genere, piuttosto, pare che il legislatore abbia inteso dimostrare una volontà opposta abrogando la l. n. 1369/1960.

In definitiva, dalle due sentenze si ricava la percezione di una totale sottovalutazione del rapporto che lega agenzia e lavoratore, sede del (pur atipico) rapporto di lavoro. La percezione di una visione per cui, in certo qual modo, l’agenzia per il lavoro non possa essere considerata un “attendibile” datore di lavoro; che il rapporto di lavoro subordinato ed a tempo indeterminato che lega agenzia e lavoratore non sia un “vero” rapporto di lavoro a tempo indeterminato, degno di considerazione e tutela in sé.

È pur vero che durante i periodi di missione è un soggetto terzo a svolgere alcune delle prerogative tipiche del datore di lavoro (l’utilizzatore che dirige, controlla ed inserisce il lavoratore nella propria organizzazione). Ma è altrettanto vero che in quel periodo le prerogative datoriali si svolgono pienamente e che, terminata la missione ed entrato in disponibilità, il lavoratore può contare su un datore di lavoro (l’agenzia) che da un lato gli garantisce un compenso, dall’altro ha tutto l’interesse ad operare per consentirgli riqualificazione e ricollocazione; servizi a cui i lavoratori cessati da rapporti “diretti” non hanno facile accesso.

Le due sentenze che invece concludono per l’ammissibilità dello staff leasing anche nell’ambito del *core business* dell’utilizzatore<sup>4</sup> in estrema sintesi ritengono che l’ordinamento attuale (proprio in ragione delle evoluzioni nel cui contesto lo staff leasing ha trovato origine<sup>5</sup>) non fornisca indicazioni evidenti verso la non praticabilità del contratto in un contesto del genere<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Ricordiamo il comma 01 dell’art. 1, d.lgs. n. 368/2001, introdotto dalla l. n. 247/2010, per cui il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la forma “comune” di rapporto di lavoro.

<sup>4</sup> Quelle con data di deposito in cancelleria 11 marzo 2010 e 3 luglio 2010.

<sup>5</sup> Sentenza 3 luglio 2010, cit.: «È proprio con l’ampliamento della possibilità di stipula dei contratti di somministrazione [in seguito all’evoluzione normativa operata con la legge Biagi] che perdono rilevanza le eccezioni sollevate [...] non essendo più esclusa dalla possibilità di impiego mediante lavoro somministrato la sfera delle attività riconducibile a quelle ad “alta intensità” organizzativa; ovvero, con la presa d’atto del Legislatore della “fluidificazione” o destrutturazione dei confini dell’impresa, non pare più possibile delimitare le attività oggetto

Tra l'altro, una di queste due sentenze evidenzia come l'interpretazione contraria renderebbe inutilizzabile la fattispecie introdotta dalla l. n. 191/2009 alla lett. *i-bis* «atteso che i settori produttivi che offrono servizi di cura ed assistenza sono propri solo di aziende specializzate e che i servizi in questione non si pongono certo come accessori di imprese appartenenti ad altri comparti imprenditoriali»<sup>7</sup>. Con ciò direttamente smentendo la ricostruzione della sentenza 26 luglio 2010<sup>8</sup>.

---

di impiego riservandone talune ai lavoratori dipendenti ed altre (tutte diverse e decentrate rispetto alle prime) ai lavoratori somministrati. Appare opportuno annotare che la somministrazione a tempo indeterminato è un rapporto di lavoro nel quale il somministratore si limita ad esercitare il potere disciplinare ed a retribuire il lavoratore; per contro è il soggetto utilizzatore che gestisce il rapporto e, diversamente dal contratto di appalto, non è affatto prevista quale condizione di liceità l'estraneità dell'attività somministrata rispetto al c.d. *core business* dell'attività svolta dell'utilizzatore».

<sup>6</sup> Ivi: «Sennonché tale impostazione [cioè la tesi per cui nelle attività *core* lo staff leasing non sarebbe ammesso] va verificata alla luce del testo normativo, perché esso solo costituente la base della disciplina di un istituto che non è lecito alterare nella sua struttura attraverso forzature interpretative. [...] Orbene, l'art. 20, 3° comma, del d.lgs. n. 276 elenca una serie di situazioni di lavoro con riferimento alle quali la somministrazione a tempo indeterminato è consentita. Dall'esame di queste è da rilevare come si tratti di casi relativi a servizi o ad attività specifiche potenzialmente riferite a qualsiasi settore produttivo o commerciale, fatta eccezione per i settori dell'edilizia, dell'impiantistica e della cantieristica espressamente indicati come tali. È dato altresì rilevare come [...] nessun cenno di "divieto" risulta riferito ad una eventuale commistione fra dipendenti diretti di un'azienda e lavoratori dell'impresa somministratrice; nessun contrasto di principio è dato riscontare fra i servizi elencati dalla norma e il *core business* dell'impresa utilizzatrice».

<sup>7</sup> Trib. Torino 11 marzo 2010, cit.

<sup>8</sup> Per cui: «a ben vedere il minimo comune denominatore delle attività e dei servizi elencati dall'art. 20, comma 3 è proprio la loro natura astrattamente accessoria rispetto al *core business* dell'impresa».



## Capitolo 5

# **In conclusione, il possibile “modello staff leasing”: uno sguardo d’insieme tra regole, esperienze e declinazione**

Cos’è dunque lo staff leasing, analizzato dopo dieci anni di esperienza ed applicazioni concrete?

Si è detto che quanto si espone nasce e si riferisce all’esperienza sviluppata in seno ad una agenzia per il lavoro. Ciò ha comportato il vantaggio di una continua e diretta verifica empirica, la possibilità di vedere all’opera e sentire le parole delle persone direttamente e pienamente coinvolte nella gestione quotidiana di questo strumento giuridico; con il corrispondente limite di una conoscenza ritagliata entro un confine definito.

Limite inevitabile se, come detto, oltre alla guida realizzata da Assolavoro già citata, che non contempla il punto prospettico delle esperienze applicative, non si conoscono contributi scientifici in questo senso.

Nell’atto della raccolta del materiale utile alla stesura, è stato possibile individuare riscontri specifici, dati e commenti, in merito all’assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in somministrazione, mai del “fenomeno” dello staff leasing in sé.

Le due prospettive non coincidono, nonostante la quasi totalità dei lavoratori applicati in staff leasing – a quanto ci consta – sia assunta a tempo indeterminato, perché parte degli assunti a tempo indeterminato sono destinati a somministrazioni a termine; che ciò avvenga con o senza un precedente percorso in staff leasing.

E ciò è ancor più vero come portato degli obblighi di stabilizzazione contenuti nel contratto collettivo delle agenzie per il lavoro stipulato nel 2008.

Ma ciò detto, occorre anche dirsi che nel suo percorso di definizione, complesso e tormentato da opposizioni sindacali, lo staff leasing ha oggi

quella maturità tale da poter (o forse dover) essere valutato negli effetti reali prodottesi nel tempo.

Dunque, riprendiamo la domanda iniziale.

La prima risposta possibile – ed anche la più semplice – è dire cosa non è lo staff leasing.

Pur in mancanza di stime ufficiali, è lecito affermare che lo staff leasing rappresenti una nicchia nell’ambito della somministrazione di lavoro, a cui contribuisce per circa il 5% sul totale. Ma l’approccio più sbagliato sarebbe quello di esaurire i ragionamenti sull’istituto considerandolo una costola di un corpo più ampio, una sorta di figlio di un Dio minore.

In realtà, esso ha rappresentato un laboratorio dove le agenzie che hanno inteso raccogliere lo stimolo hanno avuto modo di esercitarsi in un ruolo ben più complesso e sfidante, frutto del nuovo “disegno” offerto dal legislatore del 2003.

Diciamo di più. L’esperienza ha insegnato innanzitutto che lo staff leasing non può essere letto con le lenti normalmente utilizzate per analizzare e discutere di somministrazione a termine ma anche di contratto a termine o di contratti di appalto.

È un fatto che, nel solco di una tendenza tipicamente umana, il primo e più consueto atteggiamento riscontrabile in chi non ha mai sentito parlare di questo contratto, o, avendone letto, non ne ha mai avuto un riscontro concreto, sia nel senso di volerlo definire in relazione ad uno degli altri strumenti sopra menzionati.

In ciò, l’impianto normativo, oggettivamente ma anche opportunamente scarno, quand’anche sia conosciuto, non aiuta.

Che lo staff leasing fosse cosa diversa, nei suoi risvolti concreti e nelle sue possibili, molteplici, conseguenze, apparve discretamente chiaro già nei primi mesi di studio della riforma Biagi.

L’analisi degli effetti operativi della nuova forma di somministrazione richiese esattamente lo sforzo di staccarsi dai paradigmi tipici del lavoro temporaneo prima e della somministrazione a termine poi; ormai consolidati e quotidiani in chi da anni operava con quegli strumenti.

Occorreva abbandonare il sicuro e proficuo territorio dell’assoluta simmetria tra contratto commerciale “sopra” e contratto di lavoro “sotto”, per immaginare prospettive nuove, nuove relazioni, un nuovo ruolo, nuovi rischi, forse nuove opportunità.

Le norme poco dicevano – anche considerando che il contratto collettivo di comparto era stato concepito prima dell’introduzione dello staff leasing

nell'ordinamento – ma i tentativi concettuali di declinarle in possibili modelli operativi aprivano a scenari totalmente nuovi e diversi.

I rischi apparivano chiari, la loro possibile gestione incerta, se non nella necessità di nuovi investimenti in una organizzazione dedicata ed in esperimenti sul campo.

Occorreva, tramite tentativi ed esperienza appunto, trovare un equilibrio possibile tra soluzioni troppo conservative – con l'effetto di avvicinare molto la nuova proposta di staff leasing al modello della somministrazione a termine inaridandone le potenzialità – e ipotesi ritenute troppo rischiose.

In estrema sintesi, si trattava di identificare un possibile modello di sviluppo che consentisse all'agenzia, nella sua posizione intermedia, di non “rimanere vittima” del differente grado di flessibilità che caratterizza il rapporto con il cliente da una parte e quello con il lavoratore dall'altra. In questa logica, il punto nevralgico fu identificato nelle potenzialità di ricollocazione del singolo lavoratore coinvolto.

L'efficacia dello staff leasing, volendo centrare fin d'ora il nocciolo della questione, si identifica in un momento ben preciso: nel momento in cui il rapporto commerciale si chiude, il lavoratore torna nella disponibilità dell'agenzia e le azioni di ricollocazione devono essere messe in campo.

L'importanza di questo passaggio – posto appunto all'incrocio tra una posizione non comprimibile descritta dalle norme sul licenziamento ed una limitatamente flessibile definita dal modello di proposta commerciale verso i clienti – è stato chiaro fin dalle prime analisi: l'esperienza, tenendo fermo il dato, è intervenuta semmai sulle modalità della sua gestione.

Per dar senso a questa affermazione può valere riferire come, nelle prime applicazioni, la valutazione delle potenzialità di ricollocazione dello specifico lavoratore “destinabile” ad un contratto di staff leasing era filtrata attraverso 14 campi di selezione predefiniti. Ogni riscontro generava una valutazione, la cui somma pretendeva di indicare il grado di *ricollocabilità*.

L'esperienza ha indotto ad affinare un meccanismo così deterministico concentrando piuttosto l'attenzione e la valutazione sui riscontri originati dai colloqui personali di selezione; in particolare per quanto riguarda la generale attitudine e disponibilità della persona a sperimentare contesti di lavoro differenti, a muoversi sul territorio, ad accrescere le proprie esperienze e competenze anche tramite la pluralità di confronti e relazioni.

D'altra parte, in uno con la coscienza rapidamente acquisita circa l'importanza del passaggio di ricollocazione, lo studio dello staff leasing ha presto svelato la piena centralità del lavoratore; considerazione e fatto non smentiti dall'esperienza.

In altre parole, se l'efficacia, il punto di equilibrio tra i diversi soggetti coinvolti, si trova in definitiva nella positiva gestione della ricollocazione, il suo successo trova un fattore determinante (il fattore, probabilmente) nella risorsa interessata; nelle sue conoscenze e competenze, ma anche nelle sue attitudini e potenzialità.

Alla fine, porre al centro la persona in un modello sostenibile di staff leasing, non costituisce una petizione di principio; in fondo si potrebbe prescindere anche dal considerarla una volontà ragionata; è piuttosto una necessità operativa ed economica.

Ciò, tanto nel momento della selezione, quanto durante tutto il corso della somministrazione presso il cliente; perché, in un modello di questo genere, è interesse primario dell'agenzia che la persona acquisisca in tale contesto i migliori contenuti in termini di esperienze, conoscenze e competenze, che arricchisca il proprio curriculum in vista di un'eventuale, magari anche remota, esigenza di ricollocazione.

Il medesimo presupposto di centralità ha generato la necessità di curare il momento della selezione con attenzione particolare e diversa rispetto ai modelli normalmente utilizzati per la somministrazione a termine. Per dirla semplificando: nel caso della somministrazione a termine la selezione deve soddisfare precipuamente le esigenze del cliente; in questo modello di staff leasing, per i motivi appena descritti, deve soddisfare anche le esigenze dell'agenzia.

Altrettanto, si è generata la necessità di destinare risorse specifiche e dedicate alla cura della relazione con i lavoratori assunti a tempo indeterminato: una sorta di direzione risorse umane "riservata"; così come di applicare tutti gli strumenti normalmente adottati nella gestione professionale del capitale umano, in primo luogo per quanto attiene ai progressivi bilanci delle competenze e, in generale, ai percorsi di costruzione e sviluppo della carriera.

Il medesimo modello, visto da un altro lato, ha determinato la generazione di legami e dinamiche diverse e comunque più salde con le imprese utilizzatrici coinvolte. Una relazione in cui la condivisione del progetto – fin dai suoi presupposti e nella gestione congiunta dell'esperienza lavorativa lungo tutta la sua durata – diventa imprescindibile.

Una regia ed un'azione congiunta con al centro il lavoratore, fino al termine (potenzialmente indeterminato) della particolare esperienza lavorativa; oltre la quale l'azione dell'agenzia per il lavoro, unitamente alla disponibilità ed agli sforzi del lavoratore, prende la scena, nell'intento e nell'interesse congiunto di risolvere positivamente il momento di transizione.

Un modello totalmente nuovo, come si diceva all'inizio, la cui comprensione (ed anche accettazione, vorremmo dire) non è possibile prescindendo da un presupposto di fondo: il riconoscimento dell'agenzia per il lavoro come "vero" datore di lavoro, portatore di nuove prerogative e dinamiche di relazione e gestione delle risorse. Nuove e, ci sia consentito un giudizio, se opportunamente esercitate anche aggiuntive, piuttosto che diminutive.

Non riconoscendo (o non accettando di riconoscere) il ruolo propriamente datoriale svolto dall'agenzia per il lavoro nel contesto dello staff leasing, seppure in mancanza dei consueti canoni di direzione e controllo, seppure esercitato in forme nuove, innanzitutto come sostenitore e sviluppatore di percorsi di carriera... non riconoscendo questo ruolo, lo strumento viene filtrato attraverso le perplessità e le facili opposizioni legate alla sola considerazione del fatto che il rapporto tra lavoratore e impresa utilizzatrice si può sciogliere senza i presupposti propri del licenziamento.

Certo, il ruolo deve essere riempito di presenza, azioni, professionalità e responsabilità, ma, come descritto, il modello lo consente ed anzi lo incentiva.

Qui sta, riteniamo, la vera sfida per le agenzie e per tutti gli attori del comparto, *in primis* le OO.SS., istituzionalmente coinvolte in questi passaggi.

Abbiamo l'occasione di servirci dell'esperienza per dare corpo ai ragionamenti appena svolti.

In prossimità della chiusura di questo libro, nell'arco dei quasi dieci anni di operatività dello strumento, l'esperienza diretta su una singola agenzia ci riporta l'assunzione a tempo indeterminato a scopo di staff leasing di oltre 5 mila persone; di queste, al momento in cui si scrive, circa 2.200 sono ancora attive. La differenza tra i due dati è composta nella quota più consistente da persone assunte direttamente dal cliente dopo un periodo in staff leasing. Interessante altrettanto considerare che tra queste circa 5 mila persone:

- meno di 100 hanno partecipato al percorso sindacale previsto dal CCNL di categoria, in ragione delle difficoltà di ricollocazione sperimentate durante il periodo di disponibilità;
- tale periodo è durato in media quasi 14 mesi.

Con casi di contenzioso che si contano sulle dita di una mano, come già riferito in precedenza.

Senza dimenticare chi ha ritenuto di rifiutare l'offerta di assunzione diretta da parte del cliente, preferendo rimanere in staff leasing, con la convinzione di avere a disposizione un orizzonte di esperienze potenzialmente molto più ampio.

Probabilmente il periodo preso in considerazione, anche tenendo conto dell'intermezzo di abolizione (2008-2009), non è sufficiente per decretare in

via definitiva i caratteri identitari dello strumento nella sua applicazione pratica. Ciò detto, l'esperienza ci consegna l'attestazione della capacità dello staff leasing di dare continuità lavorativa alle persone coinvolte; così come di costituire un modello neppure minimamente assimilabile alla somministrazione a termine, in cui la durata media delle missioni è di circa 45 giorni, non sono previsti obblighi (normativi o contrattuali) per azioni di ricollocazione, né percorsi bilaterali di valutazione e gestione della cessazione lavorativa.

Ancora di meno assimilabile al contratto a termine, dove il lavoratore, cessato il contratto, non può nemmeno contare sul contatto e sul dialogo con un operatore professionale, né con i sostegni previsti dal suo sistema di welfare.

Se la distinzione tra contratto a termine e somministrazione a termine è spesso disconosciuta o misconosciuta, in mancanza della percezione o del riconoscimento del ruolo e della capacità delle agenzie di “non lasciare soli” i lavoratori al termine del lavoro, lo staff leasing è in grado di disegnare un solco in questo confronto. Dando corpo e sostanza ai presupposti sui quali il legislatore comunitario ha inteso indicare limiti per il contratto a termine<sup>1</sup> e non per il lavoro “tramite agenzia”<sup>2</sup>.

Se l'esigenza delle aziende è di avere strumenti flessibili per la gestione del lavoro e quella dei lavoratori di avere sicurezza e tutele durante l'attività, ma anche nei momenti di transizione, lo staff leasing è in grado di fungere da veicolo per raccordare queste esigenze, che così tante volte sembrano avvolte in un conflitto irrisolvibile e doloroso.

Per l'azienda la conservazione del potere di direzione e controllo e la possibilità recedere dal rapporto secondo le regole definite dal contratto commerciale.

Per il lavoratore l'assunzione a tempo indeterminato, la parità di trattamento economico e normativo durante la missione; fuori dalla missione la conservazione del rapporto e delle sue tutele, il sostegno (privato) al reddito, le azioni di politiche attiva in un contesto di bilateralità.

Difficile dire se lo staff leasing, fornendo un modello di relazione ed equilibrio nuovo, abbia reso possibile occasioni di lavoro che altrimenti non si sarebbero concretizzate; sicuramente ha spesso offerto un sistema di tutele normative e contrattuali di valore superiore rispetto a quelle da cui proveniva il lavoratore coinvolto.

Lo staff leasing ha permesso alle agenzie che hanno inteso cogliere la vera sfida della novità di stimolare un rapporto più maturo con lavoratori e aziende,

---

<sup>1</sup> Direttiva 1999/70/CE.

<sup>2</sup> Direttiva 2008/104/CE.

ma soprattutto ha aperto uno scorcio su quel sistema di *flexicurity* di cui tanto si è parlato e si parla, secondo i canoni già tracciati: maggiore flessibilità per le aziende – pur nell’ambito di un sistema di partnership che prevede percorsi efficaci di ricollocazione –, con la garanzia per il lavoratore sia della continuità del compenso, ma soprattutto di poter contare su un operatore professionale motivato da un forte interesse alla sua continuità lavorativa.

Ancora, lo staff leasing ha permesso a molte piccole aziende italiane di avere accesso a risorse rare, anche se l’esigenza iniziale aveva una visibilità certa solo di medio periodo, arrivando in taluni casi a fare a meno di professionisti esterni.

Ha permesso alle agenzie per il lavoro di coltivare un’importante esperienza su profili professionali normalmente non “intercettabili”, ponendosi innanzitutto come primo garante del loro percorso professionale, anche nel lungo periodo.

Nel momento in cui si scrive, la politica ha riaperto il confronto sulle forme contrattuali di ingresso nel mercato del lavoro<sup>3</sup>. Proprio ri-tracciando nella mente le linee essenziali dello staff leasing, pare francamente incomprensibile la totale assenza di considerazione e confronto su questo contratto, quando l’ambizione dichiarata è nel senso di riordinare e ridurre gli strumenti disponibili in una logica di flessibilità e sicurezza; altrettanto, quando l’ambizione dichiarata è di spostare l’attenzione e l’azione dalle politiche passive a quelle attive, sopperendo alle tragiche mancanze e capacità del nostro mercato del lavoro di dare soluzioni nella transizione da un lavoro ad un altro.

Si è prossimi all’adozione del “contratto di ricollocazione”, senza accorgerci che un suo possibile modello esiste già e ha dimostrato di saper funzionare.

Così come, ci sia consentito, ogni volta ci pare incomprensibile leggere, ascoltare, sperimentare l’avversione ad un contratto portatore delle tutele appena richiamate, in un contesto “dominato” da rapporti parasubordinati di vario genere, autonomi occasionali, occasionali accessori, autonomi non professionali perché destinati a lavoratori privi di una professionalità definita. Senza contare quando il grigio diventa nero.

In realtà, proprio questi riscontri ci fanno capire come lo staff leasing ad oggi non abbia ancora centrato quello che era il suo possibile obiettivo iniziale: essere un’alternativa “stabile”, consolidata, diffusa, ad un insieme variegato di modalità di gestione delle relazioni di lavoro dalla genuinità discutibile, spesso accompagnate da un divario enorme in termini di tutele e reddito proprio rispetto ai lavoratori con cui si trovano a lavorare fianco a fianco.

---

<sup>3</sup> Ci riferiamo alla l. n. 183/2014 (c.d. *Jobs Act*).

Questa è la sfida che accompagnerà le agenzie nei prossimi anni, consci che il vero ruolo di questi soggetti si concretizza attraverso l'assunzione di nuove responsabilità, ma anche in forza dello sviluppo di rapporti nuovi con le aziende, i lavoratori, le OO.SS. ed, infine, l'operatore pubblico.

L'esperienza è agli albori, si diceva; non è lecita alcuna conclusione definitiva, in un senso o nell'altro, se l'aspirazione è di basarsi sui dati del reale e non su giudizi preconcepiuti.

Ma dopo tante discussioni, contrapposizioni, luoghi comuni, scarsa conoscenza, informazioni parziali o persino scorrette, come detto ci parrebbe doveroso che ogni confronto sul tema ripartisse esclusivamente dall'esperienza svolta, dalle storie professionali delle persone coinvolte, comunque non poche.

Queste pagine sono nate dall'aspirazione di fornire un contributo – per quanto minimo – utile per accrescere la conoscenza di un contesto (non solo di norme) di fatto poco noto e, speriamo, per stimolare il corso di nuove e più ampie indagini. Ma anche di indurre il lettore ad azzerrare un giudizio eventualmente già assunto.

Probabilmente sarebbe un peccato di ambizione sperare che, su queste nuove basi di conoscenza, possa nascere un dialogo altrettanto nuovo. Un dialogo che miri esclusivamente a valutare la bontà del modello rispetto ai principi che, trattando di lavoro, riteniamo realmente essenziali: livello delle tutele, stimolo alla propensione ad occupare, *occupabilità*, continuità lavorativa, accrescimento delle competenze, costo per la collettività.

E su tali criteri compararlo con altri strumenti disponibili nell'ordinamento.

Lo speriamo.

# **APPENDICE**



Scheda n. 1  
**“Pillole” di staff leasing**

### LE NORME CHE DISCIPLINANO L'ISTITUTO

Con il termine staff leasing si intende la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

La somministrazione di lavoro è quel particolare tipo di contratto commerciale con cui un'agenzia per il lavoro autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori. La particolarità dello staff leasing sta nel fatto che il contratto non prevede una data di fine, ma è stipulato appunto a tempo indeterminato.

Lo staff leasing è consentito solo nelle attività previste dalla legge (i “casi”): art. 20, comma 3, d.lgs. n. 276/2003; è consentito inoltre quando la somministrazione faccia riferimento a lavoratori iscritti alle liste di mobilità o comunque assunti in apprendistato.

Lo staff leasing, a differenza della somministrazione a termine, non è soggetto a limiti quantitativi.

In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al Codice civile e alle leggi speciali.

La legge esclude l'applicazione della procedura sui licenziamenti collettivi quando, in conseguenza della cessazione di contratti di staff leasing, l'agenzia si trovi a dover licenziare più di 5 lavoratori entro 120 giorni. In tal caso, è confermata l'applicazione delle norme sui licenziamenti individuali.

## IL RAPPORTO TRA AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE ED UTILIZZATORE

L'utilizzatore è obbligato a rimborsare all'agenzia gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti a favore del lavoratore.

Il contratto di somministrazione deve avere forma scritta e rispettare determinati contenuti previsti dalla legge. In caso di mancanza di forma scritta l'accordo è nullo, irregolare nel caso manchino alcuni dei contenuti prescritti dalle norme.

La legge stabilisce alcuni divieti alla conclusione del contratto. In sintesi:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- in pendenza di cassa integrazione o licenziamenti collettivi;
- qualora l'utilizzatore non abbia provveduto alla valutazione dei rischi secondo le norme in tema di igiene e sicurezza sul

lavoro.

Sia il divieto inerente alla cassa integrazione, sia quello sui licenziamenti collettivi possono essere “superati” tramite accordo sindacale.

Se stipulato fuori dai casi consentiti, in presenza di un divieto, con un somministratore non autorizzato o senza alcuni dei contenuti previsti dalla legge, il contratto di staff leasing è irregolare. Nullo se privo di forma scritta.

La principale conseguenza nel caso il contratto sia nullo, irregolare o fraudolento è la costituzione di un rapporto di lavoro “diretto” tra utilizzatore e lavoratore.

L'utilizzatore riceve la prestazione dei lavoratori somministrati nel proprio interesse, col diritto a dirigerne e controllarne l'attività.

L'adempimento delle comunicazioni obbligatorie, la redazione e consegna della busta paga, il pagamento della retribuzione e degli oneri previdenziali competono all'agenzia.

L'esercizio del potere disciplinare è in capo all'agenzia di somministrazione, sulla base delle informazioni ricevute dall'utilizzatore.

L'utilizzatore è obbligato a comunicare all'agenzia i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili, per

permettere la corretta redazione della busta paga.

## IL RAPPORTO TRA AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE E LAVORATORE – 1

In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al Codice civile e alle leggi speciali.

Salvi casi particolari, il CCNL delle agenzie di somministrazione prevede ora che l'assunzione del lavoratore a scopo di staff leasing debba avvenire con contratto a tempo indeterminato. Anche prima di tale previsione, l'adozione del contratto a termine poteva determinare rischi legali per l'utilizzatore.

In caso di cessazione del contratto di staff leasing, cessa anche l'assegnazione del lavoratore, che torna nella "disponibilità" dell'agenzia per il lavoro, per essere riassegnato presso altri utilizzatori.

Nel periodo di disponibilità il lavoratore percepisce un compenso, che il CCNL delle agenzie determina, nel minimo, in 750 euro lordi mensili, comprensivi di TFR. Le parti possono accordarsi per una cifra superiore.

Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a

condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte (“parità di trattamento”).

La violazione delle disposizioni inerenti alla parità di trattamento è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro, a carico tanto del somministratore quanto dell'utilizzatore.

Il diritto del lavoratore in somministrazione di ricevere la corresponsione di premi di risultato – al pari dei lavoratori impiegati direttamente dall'utilizzatore ed al primo assimilabili – è definito dal contratto collettivo applicabile all'utilizzatore. Se non escluso, si deve ritenere che il lavoratore in somministrazione ne abbia diritto.

I lavoratori somministrati hanno diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

L'utilizzatore osserva nei confronti del lavoratore in somministrazione tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

## IL RAPPORTO TRA AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE E LAVORATORE – 2

Il contratto di staff leasing ed il corrispondente contratto di assunzione devono essere corredati da una scheda sui rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore, appositamente compilata dall'utilizzatore.

I lavoratori in staff leasing possono esercitare i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori negli stessi termini previsti per ogni lavoratore.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di staff leasing, il lavoratore riceve dall'agenzia un contratto di lavoro quadro ed una lettera di assegnazione. Il primo contiene gli elementi essenziali del rapporto con l'agenzia, indipendentemente dalle assegnazioni possibili verso diversi utilizzatori. La lettera contiene le informazioni specifiche di una certa assegnazione.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione può essere "associato" (o riassociato) tanto a somministrazioni a termine, quanto a somministrazioni a tempo indeterminato.

Il CCNL delle agenzie di somministrazione di lavoro, rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, disciplina anche il periodo di prova, l'indennità di disponibilità, lo status del lavoratore in disponibilità, il preavviso e l'indennità sostitutiva, risoluzione e recesso.

Nel periodo di disponibilità il lavoratore è tenuto agli obblighi di fedeltà e correttezza nei confronti dell'agenzia e deve essere pronto a rispondere in tempi molto brevi all'eventuale proposta di nuova assegnazione.

La legge esclude l'applicazione della procedura sui licenziamenti collettivi quando, in conseguenza della cessazione di contratti di staff leasing, l'agenzia si trovi a dover licenziare più di 5 lavoratori entro 120 giorni. In tal caso, è confermata l'applicazione delle norme sui licenziamenti individuali.

La cessazione del contratto di staff leasing e conseguentemente della missione del lavoratore, non costituisce di per sé giustificato motivo oggettivo. L'agenzia potrà procedere in tal senso solo dopo aver infruttuosamente tentato la ricollocazione della persona, nel frattempo in disponibilità.

La circolare ministeriale n. 7/2005 precisa che i due criteri fondamentali da tenere in considerazione nella gestione dell'attività di ricollocazione sono la coerenza con il patrimonio professionale del lavoratore e la compatibilità con l'inquadramento contrattuale presso il somministratore.

Il contratto individuale potrà determinare ulteriori criteri da tenere in considerazione nelle proposte di riassegnazione.

Prima di procedere con il recesso, il CCNL delle agenzie prevede l'obbligo di seguire una specifica «procedura in mancanza di occasione di lavoro», con il coinvolgimento delle OO.SS.

## IL RAPPORTO TRA UTILIZZATORE E LAVORATORE

L'utilizzatore riceve la prestazione dei lavoratori somministrati nel proprio interesse, col diritto a dirigerne e controllarne l'attività.

Il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

L'utilizzatore osserva nei confronti del lavoratore in somministrazione tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Gli obblighi in capo all'utilizzatore riguardano anche l'eventuale sorveglianza sanitaria e la dotazione di dispositivi di protezione individuale.

Appalto e somministrazione di lavoro hanno differente natura giuridica che riverbera i propri effetti su molteplici aspetti, tra cui in primo luogo l'attribuzione dei poteri di direzione e controllo, ma anche le responsabilità in tema di igiene e sicurezza dei lavoratori coinvolti, le responsabilità contrattuali tra gli imprenditori e civili verso terzi.

L'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, deve contribuire a garantire il rispetto del principio della parità di

trattamento. In questo ambito, ad esempio, è chiamato a garantire ai lavoratori somministrati l'esercizio dei diritti di libertà e di attività sindacale nonché la partecipazione alle assemblee dei propri dipendenti.

L'utilizzatore è obbligato in solido con l'agenzia al pagamento degli oneri retributivi e previdenziali in favore del lavoratore.

Le prerogative spettanti all'utilizzatore comprendono anche la possibilità di applicare il lavoratore in staff leasing all'adempimento di un appalto, distaccarlo, modificarne la mansione, trasferirlo, ecc. entro i limiti generali stabiliti dalla legge ed informandone l'agenzia.

## LO STAFF LEASING DALLA PROSPETTIVA DEL LAVORATORE

Il lavoratore assegnato ad una missione in staff leasing viene assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e partecipa delle stesse garanzie e tutele riconosciute ad ogni altro lavoratore assunto a tempo indeterminato, laddove la legge non stabilisca esplicite deroghe a riguardo.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione può essere licenziato ricorrendo i consueti presupposti di giusta causa e giustificato motivo (soggettivo e oggettivo).

La cessazione della missione presso un utilizzatore non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento del lavoratore. Si apre in tal caso una fase in cui il lavoratore si trova "in disponibilità", col diritto a percepire la relativa indennità. In tale periodo l'agenzia datore di lavoro dovrà attivarsi per la ricollocazione del lavoratore, eventualmente servendosi di attività di formazione e riqualificazione professionale.

La disciplina collettiva applicabile ad un lavoratore in somministrazione deriva da due fonti: il/i contratto/i collettivo/i applicabile/i all'utilizzatore ed il contratto collettivo del comparto delle agenzie per il lavoro. Le due fonti devono essere applicate avendo riguardo al rispetto del generale principio della parità di trattamento.

Il lavoratore in staff leasing beneficia di un articolato ventaglio di sostegni e tutele, che vanno dai fondi destinati al sostegno al reddito in caso di fine lavori ed alle attività di riqualificazione professionale (Formatemp) e proseguono con la destinazione di risorse a favore:

- della maternità, compreso il finanziamento delle spese del nido;
- delle spese sanitarie;
- della mobilità territoriale;
- dell'integrazione all'indennità di infortunio;
- dell'accesso al credito.

Scheda n. 2

## **Prestazioni a favore dei lavoratori in somministrazione\***

### **PREMESSA**

Le prestazioni sono erogate da Ebitemp e da Formatemp, per quanto di competenza, in favore dei lavoratori in somministrazione.

La relativa modulistica sarà disponibile presso le sedi e gli sportelli delle OO.SS. dei lavoratori e delle agenzie per il lavoro nonché sul sito di Ebitemp e Formatemp.

### **MATERNITÀ**

Alle lavoratrici in gravidanza viene riconosciuta una indennità *una tantum* di 2.250 euro, erogata da Ebitemp secondo quanto previsto e disciplinato nell'art. 14 del presente CCNL, a fronte della presentazione della relativa documentazione e qualora alle stesse non spetti l'indennità Inps relativa alla maternità obbligatoria.

Alle lavoratrici madri in costanza di una missione pari o

---

\* I contenuti sono direttamente tratti dal CCNL del settore delle agenzie per il lavoro, siglato il 27 febbraio 2014.

superiore a 7 giorni e con un'anzianità di almeno 3 mesi è riconosciuto inoltre, a carico di Ebitemp, un contributo di 100 euro mensili per le spese di asilo nido fino al 3° anno di età del bambino.

### SOSTEGNO AL REDDITO

Ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato che risultino disoccupati da almeno 45 giorni e che comunque abbiano lavorato almeno 6 mesi nell'arco degli ultimi 12 viene riconosciuto un contributo *una tantum* a titolo di sostegno al reddito d'importo pari ad una indennità di disponibilità. I lavoratori che si trovino nelle predette condizioni possono presentare, entro 45 giorni dalla maturazione dei requisiti, la domanda per l'indennità ad Ebitemp e Formatemp allegando la certificazione dello stato di disoccupazione, rilasciata dal Centro per l'impiego, nonché la documentazione relativa ai rapporti di lavoro.

### MOBILITÀ TERRITORIALE

In caso di trasferimento del lavoratore per esigenze connesse alla attività lavorativa è previsto un contributo *una tantum* per la mobilità territoriale, fino ad un massimo di 700 euro a carico di Ebitemp, qualora sia riconosciuto dalla agenzia per il lavoro un contributo pari ad almeno il doppio di quello previsto. Tale contributo viene riconosciuto anche nelle ipotesi di trasferimento del lavoratore in disponibilità. Qualora il trasferimento avvenga a fronte di una assunzione a tempo indeterminato viene riconosciuto un contributo *una tantum* fino ad un massimo di mille euro, con le stesse modalità di cui in precedenza.

### TUTELA SANITARIA

Ebitemp riconosce rimborsi e sussidi per far fronte alle spese sanitarie sostenute dai lavoratori, dai figli e dal coniuge fiscalmente a carico.

Tale prestazione viene erogata in costanza di missione nonché per i 120 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, nel caso in cui la missione sia superiore a 30 giorni o nel caso in cui sia superiore a 30 giorni la durata complessiva delle missioni svolte nell'arco di 120 giorni di calendario.

A tal fine viene riconosciuto un rimborso pari al 100% del ticket sanitario.

Viene riconosciuto, a fronte di uno specifico prontuario e del regolamento, un rimborso delle spese per grandi interventi chirurgici, cure odontoiatriche e protesi, nonché sussidi per altri ricoveri.

### TRATTAMENTO ECONOMICO AGGIUNTIVO PER INFORTUNI SUL LAVORO

Ebitemp riconosce ai lavoratori in somministrazione, a suo insindacabile giudizio, in caso di infortunio sul lavoro, un'indennità:

- per invalidità temporanea, conseguente a infortunio che prosegua oltre la scadenza della missione, fino ad un massimo di 6.300 euro in funzione della tipologia e della gravità delle lesioni subite, tenendo conto della situazione lavorativa dell'infortunato;
- per invalidità permanente grave, conseguente a infortunio, pari o superiore al 60% con una somma pari a 50 mila euro; la prestazione è erogata anche per invalidità permanenti, conseguenti a infortunio, dall'1% al 59% in misura proporzionalmente ridotta con la formula  $50000/60$  moltiplicato i punti percentuali di invalidità;

- per morte, pari a 50 mila euro.

La prestazione deve essere richiesta dal lavoratore infortunato inoltrando ad Ebitemp la domanda su un apposito modulo. Nei casi di morte l'indennità verrà erogata agli aventi diritto individuati ad insindacabile giudizio del CdA di Ebitemp.

### ACCESSO AL CREDITO

Il fondo di garanzia costituito per l'accesso al credito assicura prestazioni per i lavoratori in somministrazione, secondo le seguenti modalità.

Nel credito al consumo, relativo ai prestiti da mille a 4 mila euro, s'individuano tre fasce:

- per i prestiti fino a mille euro non sarà tenuta in considerazione la motivazione comunque richiesta; resta necessaria per la prestazione una missione di almeno 30 giorni e una compatibilità economica (valutazione in funzione della retribuzione);
- per i prestiti da mille a 2.500 euro la Commissione valuterà la motivazione; anche in questo caso è richiesta una missione di almeno 30 giorni e una compatibilità economica;
- i prestiti oltre i 2.500 e fino a 4 mila euro sono riconosciuti ai soli lavoratori che hanno già estinto un prestito di almeno mille euro concesso da Ebitemp. La Commissione valuterà la motivazione; è sempre richiesta una missione di almeno 30 giorni e una compatibilità economica.

Per i c.d. prestiti di carattere sociale, ovvero quelli tra i 4 mila e i 10 mila euro, si ritiene debbano essere valutate le motivazioni che rispondano ad un'esigenza sociale dei lavoratori, ad esempio:

- cauzione sull'affitto della casa;
- spese notarili nel caso di acquisto dell'abitazione principale;

- costi di inserimento sociale per i lavoratori immigrati;
- spese sanitarie.

Il prestito verrà riconosciuto a tutti i lavoratori che abbiano già estinto un precedente prestito all'ente; la Commissione valuterà la motivazione ed è necessaria una missione residua di almeno 4 mesi e una compatibilità economica. Al lavoratore è richiesta altresì la presentazione della dichiarazione dei redditi, un conto corrente e la restituzione del prestito tramite RID.

La rateizzazione, di norma, potrà arrivare fino ad un massimo di 42 mesi. In considerazione della natura temporanea del lavoro in somministrazione, nella eventualità in cui il lavoratore dimostri oggettive difficoltà nella restituzione delle rate in determinati periodi di non lavoro, la Commissione potrà valutare in tali periodi la sospensione dal pagamento delle rate fino ad un massimo di 6 mesi.

I lavoratori in somministrazione interessati a ottenere un finanziamento devono presentare una istanza indirizzata ad Ebitemp e ogni ulteriore documentazione richiesta dall'ente.

Le singole domande di finanziamento presentate dai lavoratori in somministrazione saranno esaminate dalla Commissione Prestazioni.

Tutti i prestiti erogati dovranno essere restituiti mediante utilizzo del RID.

La Commissione Prestazioni, nei limiti di capienza del fondo, deciderà sulle richieste di finanziamento prendendo in considerazione in via preventiva l'ordine di presentazione delle domande e l'anzianità di servizio.

L'entità del finanziamento verrà decisa dalla Commissione con giudizio insindacabile formulato per iscritto.

La rateizzazione può, a giudizio della Commissione, eccedere i 9 mesi la missione.



# SOCI ADAPT

ABI	Confindustria Verona	Gi Group
AgustaWestland	Confindustria Vicenza	Ifoa
Aifos	Confprofessioni	IKEA Italia Retail
AIALOG	Consiglio regionale Veneto – ANCL – Associaz. nazionale cons. lavoro	INAIL
ANCC-Coop	Consorzio formazione&lavoro	Isfol
ANCE	Coopfond-Legacoop nazionale	Italia Lavoro
Angem	Cremonini	KPMG
ANINSEI	Dussmann Service	LVH-APA
Anmil Onlus	Ebinter	Manpower
Assoimprenditori Alto Adige	Ebiter Taranto	Manutencoop
Assolavoro	Electrolux Italia	Marelli motori
Assosistema	Elior Ristorazione	Marsica Innovation & Techology s.r.l. - LFoundry
Banca Popolare dell'Emilia Romagna	Enel	MCL
Campagnolo	Eni	Provincia di Verona
Chiesi Farmaceutici	Esselunga	Quanta
CIA	Farmindustria	Randstad Italia
Cimolai	Federalberghi	Sodexo Italia
CISL	Federdistribuzione	Sodexo Motivation Solutions Italia
CISL Funzione Pubblica	FederlegnoArredo	Synergie Italia Agenzia per il lavoro
CNA	Federmeccanica	Telecom Italia
CNA pensionati	Fedit	Tempor
Coldiretti	FILCA-CISL	Trenkwalder
Confagricoltura	Fincantieri	UGL
Confartigianato	FIPE	UIL
Confcommercio	FISASCAT-CISL	Umana
Confcooperative	Fondazione CRUI	Unindustria Treviso
Confesercenti	Fondazione studi consulenti del lavoro	Union Labor
Confimi Impresa	Fondirigenti	
Confindustria		
Confindustria Bergamo		

# ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

---

**ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro**

