

II. FORMULE

F002

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Tra

Ragione Sociale:

Partita IVA/C.F.:

Sede Legale:

Autorizzazione allo svolgimento di attività di somministrazione n.

rilasciata in data

(somministratore)

e

Ragione Sociale

Partita IVA/C.F.:

Sede Legale

Legale rappresentante

Respons. sicurezza

(utilizzatore)

Contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato n.

– Data stipulazione (1)

– Motivi di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato:
(indicare uno dei casi previsti nell'art. 20, comma 3, lett. a-i *bis*).

– Numero lavoratori somministrati:

– Luogo di lavoro:

– Inquadramento e livello:

– Mansioni:

– Ccnl applicato dalla società utilizzatrice:

– Periodo di prova:

Trattamento economico:

– Retribuzione oraria:

– Maggiorazioni retributive:

Orario di lavoro (specificare se full time/part-time)

dal al dalle ore alle ore

turni:

pausa mensa:

Igiene e sicurezza

– Rischi professionali:

– Misure di sicurezza:

– Materiale di protezione:

– Asl territorialmente competente:

– Classe di rischio Inail:

– Tasso Inail applicato:

– Posizione assicurativa Inail dell'utilizzatore:

Fatturazione

– Tariffa ordinaria di fatturazione:

– Condizioni di pagamento:

Recesso (2)

Condizioni generali di somministrazione

1. Dichiarazione delle parti

– L'impresa utilizzatrice attesta che tutte le informazioni rese ai fini della stipulazione del presente contratto di somministrazione corrispondono al vero.

– Le parti dichiarano che nella redazione del presente contratto sono state recepite le indicazioni di cui ai contratti collettivi applicabili, ai sensi dell'art. 21, comma 2, d.lgs. n. 276/2003.

– Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 20, comma 5, d.lgs. n. 276/2003 l'impresa utilizzatrice attesta che:

– i lavoratori somministrati non sono impiegati per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

– i lavoratori somministrati non sono impiegati presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti la stipula del presente contratto, a licenziamenti collettivi ex artt. 4 e 24 della legge 23.7.1991, n. 223, che abbiano interessato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle

quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

- l'impresa utilizzatrice ha effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Obblighi del somministratore

- Il somministratore, a norma dell'art. 21, comma 1, d.lgs. n. 276/2003 si impegna al pagamento diretto in favore del lavoratore del trattamento economico, nonché al versamento dei contributi previdenziali.

3. Obblighi dell'utilizzatore

- L'utilizzatore si impegna a comunicare al somministratore i trattamenti retributivi, normativi, economici e previdenziali applicabili ai lavoratori che esplicano mansioni equivalenti e si assume l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.

- In caso di inadempimento del somministratore, l'utilizzatore si impegna al pagamento diretto a favore del lavoratore del trattamento economico nonché al versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa nei confronti del somministratore.

- Nel caso in cui, durante lo svolgimento della somministrazione di lavoro, l'Utilizzatore adibisca i lavoratori somministrati allo svolgimento di mansioni superiori o non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia ai lavoratori interessati ai sensi dell'art. 23, comma 6, d.lgs. n. 276/2003. In assenza di tale comunicazione l'Utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

4. Trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati

- I lavoratori somministrati hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto per i dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni espletate.

– I lavoratori somministrati hanno diritto a usufruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti assunti dall'Utilizzatore addetti alla medesima unità produttiva, salvo quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni ovvero a società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

– La determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti, nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'Utilizzatore, sono compiute secondo le modalità e i criteri stabiliti dai contratti collettivi applicati dall'Utilizzatore.

– L'Utilizzatore si impegna a comunicare il trattamento retributivo spettante al lavoratore somministrato, nonché ogni variazione sopravvenuta con riferimento al trattamento normativo complessivo spettante ai propri dipendenti. Le informazioni rese dall'utilizzatore in relazione agli aspetti retributivi, normativi e contributivi, devono essere corrette e veritiere: l'impresa utilizzatrice risponde nei confronti del somministratore per tutti i danni eventualmente derivanti dalle informazioni e dalle dichiarazioni rese, sollevandolo da ogni responsabilità.

5. Salute e sicurezza

– Il somministratore informa i lavoratori somministrati sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro che sono necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono inviati in missione, in conformità alle disposizioni recate dal d.lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni ed integrazioni (3).

– Laddove le mansioni cui sono adibiti i lavoratori somministrati richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'Utilizzatore ne informa direttamente il lavoratore ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni ed integrazioni.

– L'Utilizzatore osserva, nei confronti dei lavoratori somministrati tutti gli obblighi di prevenzione e protezione previsti per i propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

- Laddove sia prevista, ai fini dello svolgimento delle mansioni dei lavoratori somministrati, una sorveglianza sanitaria obbligatoria, preventiva e periodica, l'Utilizzatore si impegna a consegnare al lavoratore somministrato una copia della sua cartella sanitaria e di rischio in conformità con le previsioni del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.
- I dispositivi di protezione individuali sono forniti, ove necessario, direttamente dall'Utilizzatore, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.
- In caso di infortunio l'Utilizzatore è tenuto a comunicare immediatamente, anche per iscritto, al Somministratore ogni informazione a sua conoscenza nonché a consegnare tutti gli eventuali documenti in suo possesso per consentirle di provvedere ai necessari adempimenti.

6. Responsabilità

- L'Utilizzatore, a norma dell'art. 26 del d.lgs. n. 276/2003, risponde nei confronti dei terzi dei danni loro arrecati dai lavoratori somministrati nell'esercizio delle mansioni loro assegnate.
- Le informazioni rese dall'Utilizzatore sugli aspetti retributivi, normativi e contributivi, devono essere corrette e corrispondere al vero: l'Utilizzatore risponde nei confronti del somministratore di tutti i danni eventualmente derivanti dalle informazioni e dalle dichiarazioni rese, sollevandolo da ogni responsabilità.

7. Esercizio del potere disciplinare

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, riservato al somministratore, l'Utilizzatore comunica al primo gli elementi che saranno oggetto della contestazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge n. 300/1970.

8. Esercizio dei diritti sindacali

- Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale e a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'Utilizzatore.

9. Proroga del contratto di somministrazione (4)

– Le parti possono prorogare il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato in presenza di ragioni giustificanti la proroga del rapporto di lavoro che l'Utilizzatore si impegna a comunicare al Somministratore, per iscritto e con congruo preavviso rispetto allo scadere del contratto di somministrazione a tempo determinato.

10. Fatturazione e pagamento

– Per ogni lavoratore somministrato l'Utilizzatore corrisponderà al Somministratore un corrispettivo calcolato sulla base della tariffa oraria pattuita tra le parti per ciascuna somministrazione.

– Il pagamento dovrà avvenire entro n. giorni dal ricevimento della fattura.

– Il mancato rispetto del termine di pagamento comporterà l'applicazione automatica degli interessi di mora in conformità a quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del d.lgs. n. 231/2002.

– L'Utilizzatore si impegna a comunicare per iscritto al Somministratore tutti gli elementi necessari all'effettuazione del conteggio della retribuzione, con le eventuali maggiorazioni e variazioni maturate nel corso di ciascuna mensilità.

11. Foro competente

– In ogni caso di controversia relativa al rapporto intercorrente fra il somministratore e l'Utilizzatore e alla interpretazione, esecuzione e/o risoluzione del presente contratto sarà competente il Foro del luogo in cui ha sede il somministratore ovvero una delle sue sedi territoriali.

12. Clausola di rinvio

– Per tutto quanto non espressamente previsto nel contratto di somministrazione, si rinvia alle disposizioni di cui agli artt. 20-28 del d.lgs. n. 276/2003 e al contratto collettivo nazionale di lavoro per i Lavoratori in somministrazione delle Apl.

Luogo e data

.....

Timbro e firma somministratore

.....

Timbro e firma utilizzatore

.....

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 1341 e 1342 l'Utilizzatore dichiara di aver preso visione e di approvare specificamente le disposizioni di cui agli artt. 6 (Responsabilità), 10 (Fatturazione e pagamento), 11 (Foro Competente).

Luogo e data

.....

Timbro e firma somministratore

.....

Timbro e firma utilizzatore

.....

Note:

(1) È prevista una data di inizio, ma non di fine essendo un contratto a tempo indeterminato.

(2) È opportuno che le parti disciplinino in maniera analitica l'istituto del recesso. Trattandosi infatti di un contratto a tempo indeterminato, si potrebbe verificare la possibilità che una parte decida di risolvere il contratto, in seguito al mutamento delle condizioni che ne avevano determinato la stipulazione. Sarebbe quindi opportuno prevedere dei termini di preavviso reciproci. Inoltre si potrebbe anche tipizzare delle cause di risoluzione automatiche del contratto (ad esempio fallimento, procedure concorsuali, nonché ipotesi di sospensione dei rapporti o di riduzione).

(3) Le parti, ai sensi dell'art. 23, comma 5, d.lgs. n. 276/2003 possono stabilire che l'obbligo di cui al punto 5 sia adempiuto dall'utilizzatore. In tal caso ne va data indicazione nel contratto con il lavoratore.

(4) Si deve ammettere il ricorso alla somministrazione a tempo determinato anche per le esigenze tipizzate con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Occorre precisare, a questo riguardo, che ove le esigenze che consentono il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato siano invocate per la stipulazione di una somministrazione a termine, fino al 21.3.2014 era necessario specificare anche la ragione tecnica-organizzativa o produttiva che ha determinato la scelta di apporre un termine alla somministrazione (Circ. Ministero del lavoro, n. 7 del 22.2.2005).

Tra

Ragione Sociale:

Partita IVA/C.F.:

Sede Legale:

Autorizzazione allo svolgimento di attività di somministrazione n.

rilasciata in data.

(Somministratore)

e

Ragione Sociale

Partita IVA /C.F.:

Sede Legale

Legale rappresentante

Respons. sicurezza

(Utilizzatore)

Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato n.

– data stipulazione:

– Durata della somministrazione: dal al salvo proroghe che saranno di volta in volta stabilite

– Motivi di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato: (specificare le ragioni) (1)

– Numero lavoratori somministrati:

– Luogo di lavoro:

– Inquadramento e livello:

– Mansioni:

– Ccnl applicato dalla società utilizzatrice:

– Periodo di prova:

Trattamento economico:

– Retribuzione oraria:

– Maggiorazioni retributive:

Orario di lavoro (specificare se *full time/part-time*)

dal al dalle ore alle ore

turni:

pausa mensa:

Igiene e sicurezza

- Rischi professionali:
- Misure di sicurezza:
- Materiale di protezione:
- Asl territorialmente competente:
- Classe di rischio Inail:
- Tasso Inail applicato:
- Posizione assicurativa Inail dell'utilizzatore:

Fatturazione

- Tariffa ordinaria di fatturazione:
- Condizioni di pagamento:

Condizioni generali di somministrazione

1. Dichiarazione delle parti

- L'impresa utilizzatrice attesta che tutte le informazioni rese ai fini della stipulazione del presente contratto di somministrazione corrispondono al vero.
- Le parti dichiarano che nella redazione del presente contratto sono state recepite le indicazioni di cui ai contratti collettivi applicabili, ai sensi dell'art. 21, comma 2, d.lgs. n. 276/2003.
- Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 20, comma 5, d.lgs. n. 276/2003 l'impresa utilizzatrice attesta che:
 - i lavoratori somministrati non sono impiegati per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - i lavoratori somministrati non sono impiegati presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti la stipula del presente contratto, a licenziamenti collettivi ex artt. 4 e 24 della legge 23.7.1991, n. 223, che abbiano interessato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione

dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione (1);

– l'impresa utilizzatrice ha effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Obblighi del somministratore

– Il somministratore, a norma dell'art. 21, comma 1, d.lgs. n. 276/2003 si impegna al pagamento diretto in favore del lavoratore del trattamento economico, nonché al versamento dei contributi previdenziali.

3. Obblighi dell'utilizzatore

– L'utilizzatore si impegna a comunicare al somministratore i trattamenti retributivi, normativi, economici e previdenziali applicabili ai lavoratori che esplicano mansioni equivalenti e si assume l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.

– In caso di inadempimento del somministratore, l'utilizzatore si impegna al pagamento diretto in favore del lavoratore del trattamento economico nonché al versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa nei confronti del somministratore.

– Nel caso in cui, durante lo svolgimento della somministrazione di lavoro, l'Utilizzatore adibisca i lavoratori somministrati allo svolgimento di mansioni superiori o non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia ai lavoratori interessati ai sensi dell'art. 23, comma 6, d.lgs. n. 276/2003. In assenza di tale comunicazione l'Utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

4. Trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati

– I lavoratori somministrati hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto per i dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni espletate.

- I lavoratori somministrati hanno diritto a usufruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti assunti dall'Utilizzatore addetti alla medesima unità produttiva, salvo quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni ovvero a società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
- La determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti, nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'Utilizzatore, sono compiute secondo le modalità e i criteri stabiliti dai contratti collettivi applicati dall'Utilizzatore.
- L'Utilizzatore si impegna a comunicare il trattamento retributivo spettante al lavoratore somministrato, nonché ogni variazione sopravvenuta con riferimento al trattamento normativo complessivo spettante ai propri dipendenti. Le informazioni rese dall'utilizzatore in relazione agli aspetti retributivi, normativi e contributivi, devono essere corrette e veritiere: l'impresa utilizzatrice risponde nei confronti del somministratore per tutti i danni eventualmente derivanti dalle informazioni e dalle dichiarazioni rese, sollevandolo da ogni responsabilità.

5. Salute e sicurezza

- Il somministratore informa i lavoratori somministrati sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro che sono necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono inviati in missione, in conformità alle disposizioni recate dal d.lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni ed integrazioni (2).
- Laddove le mansioni cui sono adibiti i lavoratori somministrati richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'Utilizzatore ne informa direttamente il lavoratore ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni ed integrazioni.
- L'Utilizzatore osserva, nei confronti dei lavoratori somministrati tutti gli obblighi di prevenzione e protezione previsti per i propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

- Laddove sia prevista, ai fini dello svolgimento delle mansioni dei lavoratori somministrati, una sorveglianza sanitaria obbligatoria, preventiva e periodica, l'Utilizzatore si impegna a consegnare al lavoratore somministrato una copia della sua cartella sanitaria e di rischio in conformità con le previsioni del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.
- I dispositivi di protezione individuali sono forniti, ove necessario, direttamente dall'Utilizzatore, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.
- In caso di infortunio l'Utilizzatore è tenuto a comunicare immediatamente, anche per iscritto, al Somministratore ogni informazione a sua conoscenza nonché a consegnare tutti gli eventuali documenti in suo possesso per consentirle di provvedere ai necessari adempimenti.

6. Responsabilità

- L'Utilizzatore, a norma dell'art. 26 del d.lgs. n. 276/2003, risponde nei confronti dei terzi dei danni loro arrecati dai lavoratori somministrati nell'esercizio delle mansioni loro assegnate.
- Le informazioni rese dall'utilizzatore sugli aspetti retributivi, normativi e contributivi, devono essere corrette e corrispondere al vero: l'Utilizzatore risponde nei confronti del somministratore di tutti i danni eventualmente derivanti dalle informazioni e dalle dichiarazioni rese, sollevandolo da ogni responsabilità.

7. Esercizio del potere disciplinare

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, riservato al somministratore, l'Utilizzatore comunica al primo gli elementi che saranno oggetto della contestazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge n. 300/1970.

8. Esercizio dei diritti sindacali

- Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale e a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'Utilizzatore.

9. Proroga del contratto di somministrazione

– Le parti possono prorogare il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato in presenza di ragioni giustificanti la proroga che l'Utilizzatore si impegna a comunicare al Somministratore, per iscritto e con congruo preavviso rispetto allo scadere del contratto di somministrazione a tempo determinato.

10. Fatturazione e pagamento

– Per ogni lavoratore somministrato l'Utilizzatore corrisponderà al Somministratore un corrispettivo calcolato sulla base della tariffa oraria pattuita tra le parti per ciascuna somministrazione.

– Il pagamento dovrà avvenire entro n. giorni dal ricevimento della fattura.

– Il mancato rispetto del termine di pagamento comporterà l'applicazione automatica degli interessi di mora in conformità a quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del d.lgs. n. 231/2002.

– L'Utilizzatore si impegna a comunicare per iscritto al Somministratore tutti gli elementi necessari all'effettuazione del conteggio della retribuzione, con le eventuali maggiorazioni e variazioni maturate nel corso di ciascuna mensilità.

11. Foro competente

– In ogni caso di controversia relativa al rapporto intercorrente fra il somministratore e l'Utilizzatore e alla interpretazione, esecuzione e/o risoluzione del presente contratto sarà competente il Foro del luogo in cui ha sede il somministratore ovvero una delle sue sedi territoriali.

12. Clausola di rinvio

– Per tutto quanto non espressamente previsto nel contratto di somministrazione, si rinvia alle disposizioni di cui agli artt. 20-28 del d.lgs. n. 276/2003 e al contratto collettivo nazionale di lavoro per i Lavoratori in somministrazione delle Apl.

Luogo e data

.....

Timbro e firma somministratore

.....

Timbro e firma utilizzatore

.....

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 1341 e 1342 l'Utilizzatore dichiara di aver preso visione e di approvar specificamente le disposizioni di cui agli artt. 6 (Responsabilità), 10 (Fatturazione e pagamento), 11 (Foro Competente).

Luogo e data

.....

Timbro e firma somministratore

.....

Timbro e firma utilizzatore

.....

Note:

(1) Qualora l'assunzione avvenga per sostituire un dipendente dell'utilizzatore, indicare, in via prudenziale, il nominativo del lavoratore da sostituire. Qualora l'assunzione riguardi lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 8, comma 2, legge n. 223/1991, va specificato che l'assunzione avviene ai sensi dell'art. 20, comma 5 *bis*, d.lgs. n. 276/1991 e dell'art. 8, comma 2, legge n. 223/1991. Inoltre, nell'ipotesi in cui la somministrazione riguardi lavoratori iscritti nelle liste di mobilità assunti ai sensi del citato art. 8 della legge n. 223/1991 ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi, non opera il divieto di somministrazione per le unità produttive nelle quali si sia proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi con riferimento a lavoratori adibiti alle stesse mansioni. Nell'ipotesi in cui si decida di ricorrere alla somministrazione a-causale in base alle disposizioni dell'art. 4 del d.lgs. n. 24/2012 sarà necessario individuare il soggetto fra quelli indicati dal comma 5 *ter* (di nuova introduzione) dell'art. 20 del d.lgs. n. 276/2003. Qualora l'assunzione avvenga utilizzando l'a-causalità prevista dalla Riforma del Mercato del Lavoro sarà sufficiente indicare che il contratto è stipulato ai sensi dall'art. 1, d.lgs. n. 368/2001 come modificato dall'art. 1 del d.l. n. 34/2014 (a-causale).

(2) Le parti, ai sensi dell'art. 23, comma 5, d.lgs. n. 276/2003 possono stabilire che l'obbligo di cui al punto 5 sia adempiuto dall'utilizzatore. In tal caso ne va data indicazione nel contratto con il lavoratore.

F004 COMUNICAZIONE ALLE OO.SS.

(su carta intestata della Società Utilizzatrice)

Spettabili

OO.SS.

Loro sedi

RSU / RSA

Loro sedi

Oggetto: comunicazione ex art. 24, c. 4, lett. a, d.lgs. n. 276/2003

Con la presente la scrivente società comunica la propria volontà di stipulare un contratto di somministrazione di lavoro a termine con la Agenzia per il Lavoro e richiedere l'invio di n. lavoratori somministrati a fronte delle seguenti ragioni: (*specificare i motivi di ricorso alla somministrazione*)

Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti.

Luogo e data

.....

Timbro e firma della società utilizzatrice

.....

F005 COMUNICAZIONE EX ART. 24, COMMA 4, LETT. B), D.LGS. N. 276/2003

(su carta intestata della Società Utilizzatrice)

Spettabili

OO.SS.

Loro sedi

RSU/RSA

Loro sedi

Oggetto: comunicazione ex art. 24, comma 4, lett. b), d.lgs. n. 276/2003

Con la presente la scrivente società comunica di aver concluso, negli ultimi 12 mesi, n. contratti di somministrazione, e specificamente: (1)

Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti.

Luogo e data

.....

Timbro e firma della società utilizzatrice

.....

Nota:

(1) Specificare per ciascun contratto i motivi di ricorso alla somministrazione, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati, la durata dei contratti.

F006

CONTRATTO DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

Contratto di prestazioni quadro

Tra

Ragione Sociale:

Partita IVA/C.F.:

Sede Legale:

Autorizzazione allo svolgimento di attività di somministrazione n.
rilasciata in data

Iscrizione n. sez. Albo Agenzie per il lavoro

Capitale sociale:

Iscrizione Registro imprese n. REA
(Somministratore)

e

il signor

nato a il residente in

C.F.:

Lavoratore

.....

Contratto di prestazioni quadro

- Data assunzione:
- Rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato
- Numero di matricola:
- Inquadramento e gruppo professionale (ex art. 25 Ccnl Lavoratori somministrati):
- Periodo di prova: n. giorni dalla data di assunzione
- Sede di lavoro: come meglio specificata nelle condizioni di missione, ovvero presso la Società di somministrazione nei periodi di disponibilità.

Indennità di disponibilità

Durante i periodi di non lavoro, il Somministratore provvederà a corrispondere al lavoratore un'indennità mensile di disponibilità relativamente ai periodi in cui questi resterà in attesa di assegnazione. La suddetta indennità, la cui misura è pari ad euro secondo le previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al Somministratore.

La predetta misura sarà proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

A garanzia dei crediti del Lavoratore e dei corrispondenti crediti contributivi, il Somministratore dichiara di aver adempiuto agli obblighi di cui all'art. 5, comma 2, lett. c), d.lgs. n. 276/2003 (specificare gli estremi del versamento del deposito cauzionale ovvero della fideiussione bancaria o assicurativa).

Le condizioni generali di missione di cui al retro del presente contratto ne formano parte integrante.

Il Lavoratore dichiara di avere preso visione del presente contratto e di accettare integralmente le condizioni in esso contenute.

Luogo e data

.....

Timbro e firma del Somministratore

.....

Firma del Lavoratore

.....

Condizioni generali di missione

1. Il lavoratore viene assunto dal Somministratore per essere inviato in missione presso l'Utilizzatore a fronte delle ragioni giustificatrici indicate nel presente contratto.
2. Ai sensi dell'art. 22 del d.lgs. n. 276/2003 il rapporto di lavoro sarà soggetto alla disciplina di cui al d.lgs. n. 368/2001 in quanto compatibile e con esclusione delle disposizioni di cui all'art. 5, comma 3 ss.
3. Il Lavoratore svolgerà le mansioni assegnategli e indicate nel presente contratto sotto la direzione e il controllo dell'Utilizzatore, in conformità alle disposizioni stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabili ai dipendenti dell'Utilizzatore.
4. Il luogo di lavoro e l'orario di lavoro sono stabiliti nel presente contratto.
5. La durata del rapporto, stabilita nel presente contratto, potrà essere prorogata, previo consenso del lavoratore e con atto scritto, per 6 volte nell'arco di 36 mesi comprensivi del periodo iniziale di missione, ovvero nel diverso numero di proroghe prevista dal contratto collettivo del Somministratore.
6. In caso di assenza per malattia ovvero per infortunio non occorso sul luogo di lavoro, fatto salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il Lavoratore è obbligato a informare immediatamente il Somministratore da cui dipende nella giornata in cui si verifica l'evento.
7. In caso di mancata comunicazione di cui al punto che precede, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza, quest'ultima sarà considerata ingiustificata.
8. In caso di continuazione della malattia il Lavoratore è obbligato a darne comunicazione immediata al Somministratore e a far pervenire entro le 48 ore successive idonea certificazione medica attestante lo stato di malattia e la durata prevista per la stessa.
9. Ai sensi dell'art. 5 legge n. 300/1970 il Somministratore ha diritto a far effettuare il controllo delle assenze per infermità richieste dal datore di lavoro. A tal fine il Lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità (dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00).
10. Il mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato al Somministratore.

11. Il ritardato invio del certificato medico e/o la possibilità di effettuare tempestivamente la visita di controllo, per motivi imputabili al Lavoratore, comportano la riduzione del trattamento economico di malattia secondo le modalità previste dall'Inps.

12. Il mancato reperimento, senza giustificato motivo, del lavoratore durante le fasce orarie di reperibilità comporta l'obbligo di immediato rientro presso l'Utilizzatore oltre all'applicazione delle sanzioni economiche previste dall'art. 5, comma 14, legge n. 638/1983. In caso di mancato rientro l'assenza è considerata ingiustificata.

13. In caso di infortunio, anche di lieve entità, il lavoratore è tenuto a darne immediata notizia al Somministratore. Nel caso in cui il lavoratore non abbia ottemperato al predetto obbligo e, per tale ragione, il Somministratore non sia stato in grado di inoltrare la prescritta denuncia dell'infortunio all'Inail, il datore di lavoro è esonerato da qualsivoglia responsabilità connessa al ritardo stesso.

14. Al lavoratore sarà corrisposto un trattamento economico non inferiore a quello riconosciuto ai dipendenti dell'Utilizzatore a parità di mansioni svolte.

15. Il Somministratore è tenuto alla corresponsione del trattamento economico in favore del Lavoratore e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

16. L'Utilizzatore, in caso di inadempimento del Somministratore, è tenuto a corrispondere il trattamento economico al Lavoratore nonché i contributi previdenziali salvo l'esercizio del diritto di rivalsa nei confronti del Somministratore.

17. L'Utilizzatore è tenuto a rimborsare al Somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore del Lavoratore inviato in missione.

18. L'Utilizzatore è altresì tenuto a comunicare al Somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili.

19. Il Lavoratore ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'Utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, fatta eccezione per quelli il cui godimento è condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

20. Il Somministratore (ovvero l'Utilizzatore) è tenuto ad informare il Lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e provvede alla sua formazione e al suo addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro che sono necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale il Lavoratore è inviato in missione, in conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni ed integrazioni (1).

21. Laddove le mansioni cui è adibito il Lavoratore richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'Utilizzatore ne informa direttamente il lavoratore ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni ed integrazioni.

22. L'Utilizzatore osserva, nei confronti del lavoratore tutti gli obblighi di prevenzione e protezione previsti per i propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

23. Laddove sia prevista, ai fini dello svolgimento delle mansioni del lavoratore, una sorveglianza sanitaria obbligatoria, preventiva e periodica, l'Utilizzatore si impegna a consegnare al lavoratore somministrato una copia della sua cartella sanitaria e di rischio in conformità con le previsioni del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

24. I dispositivi di protezione individuali sono forniti, ove necessario, direttamente dall'Utilizzatore, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

25. Il Lavoratore autorizza il Somministratore ad utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali relativi alla costituzione, allo svolgimento e all'estinzione del rapporto di lavoro in conformità a quanto previsto dall'art. 22 Ccnl Lavoratori Somministrati.

26. Il lavoratore ha il diritto ad esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'Utilizzatore.

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si rinvia alle disposizioni contenute nel Ccnl del Somministratore.

la presente Le comunichiamo che a far data dal Le saranno assegnate le nuove mansioni qui di seguito indicate:

.....

In conformità alle disposizioni di cui all'art. 2103 c.c., tenuto conto dell'equivalenza tra le nuove mansioni e quelle da Ella svolte in precedenza il Suo trattamento economico non subirà alcuna variazione.

Restiamo a Sua disposizione per eventuali chiarimenti.

Timbro e firma dell'Agenzia per il Lavoro

.....

F010

LETTERA DI ASSEGNAZIONE A MANSIONI SUPERIORI

(Dati dell'Agenzia per il lavoro)

Egregio Signore/Gentile sig.ra

.....

Luogo e data

Oggetto: assegnazione a mansioni superiori

Con riferimento al contratto di assunzione a tempo determinato n. del relativo al Suo invio in missione presso l'Utilizzatore con la presente Le comunichiamo che a far data dal Le saranno assegnate le nuove mansioni qui di seguito indicate: *(specificare, oltre alle nuove mansioni anche il nuovo inquadramento, livello e categoria).*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2103 c.c., in considerazione del fatto che le nuove mansioni che Ella svolgerà sono superiori rispetto alle precedenti il Suo trattamento economico subirà un adeguamento nei seguenti termini:

.....

Restiamo a Sua disposizione per eventuali chiarimenti

Timbro e firma dell'Agenzia per il Lavoro

.....

F011

CONTRATTO DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE: PROROGA DEL CONTRATTO

(Su carta intestata della Agenzia per il Lavoro)

(specificare estremi autorizzazione allo svolgimento di attività di somministrazione, capitale sociale, iscrizione registro imprese)

Egregio Signore/ Gentile sig.ra

.....

Via

Oggetto: Proroga n. del contratto di assunzione di lavoro a tempo determinato n. del

Con riferimento al contratto di assunzione a tempo determinato n. del relativo al Suo invio in missione presso l'utilizzatore Le comunichiamo la proroga del predetto alle stesse condizioni che ne hanno dato luogo, per il seguente periodo:

dal al

Tale proroga è concordata a fronte della permanenza in capo all'Utilizzatore delle esigenze che hanno dato vita al contratto di lavoro n. del

Luogo e data

.....

Timbro e firma Somministratore

.....

Firma del Lavoratore

.....

III. GIURISPRUDENZA: 1. Profili generali. 2. Forma e contenuto del contratto di somministrazione. 3. Il contratto di assunzione. 4 Gli obblighi di specificazione della causale in caso di somministrazione a tempo determinato. 5. La somministrazione irregolare. 6. Indennità risarcitoria *ex art.* 32 legge n. 183/2010.

1. Profili generali

- 1 Ai sensi del combinato disposto degli artt. 20, comma 4, e 21 d.lgs. 10.9.2003, n. 276, le **ragioni** di carattere tecnico, produttivo e organizzativo che rendono lecita la stipulazione di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato **devono essere esplicitate**, in maniera che risulti effettivo il rapporto causale tra l'esigenza dedotta dall'utilizzatore della prestazione lavorativa e l'assunzione del singolo lavoratore; a tal fine è insufficiente il richiamo a una causale prevista dal contratto collettivo, in quanto generica e indeterminata in relazione alla fattispecie concreta [T Milano, 9.12.2006, *RCDL* 2007, 1, 126].
- 2 Poiché la somministrazione costituisce deroga ai principi generali che non consentono la dissociazione tra titolare e **utilizzatore** del rapporto lavorativo, quest'ultimo ha l'**obbligo di assicurare che la prestazione sia in concreto corrispondente alle ragioni previste**, verificabili dal lavoratore e dal giudice; dette ragioni, per esigenza di certezza del diritto e per consentirne il controllo, devono risultare per iscritto e devono essere comunicate per scritto al lavoratore, assieme agli altri elementi del contratto di somministrazione [C App. Milano, 12.1.2009, *RCDL* 2009, 1, 138].
- 3 La **dir. 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP** sul lavoro a tempo determinato, e l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18.3.1999, che compare in allegato a tale direttiva, **non si applicano** né al **rapporto di lavoro a tempo determinato tra un lavoratore interinale e un'agenzia** di lavoro interinale né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra tale lavoratore e un'impresa utilizzatrice [CGUE 11.4.2013, C-290/2012, *Dir. Comunitario on line* 2013].

2. Forma e contenuto del contratto di somministrazione

- 1 Il requisito della forma scritta a pena di nullità concerne espressamente il solo contratto di somministrazione, non il contratto di lavoro fra lavoratore e somministratore; del resto, diversamente opinando, si finirebbe per far irragionevolmente ricadere sull'utilizzatore, in un modo quanto mai gravoso, le conseguenze della mancata osservanza del requisito di un contratto rispetto al quale è formalmente estraneo e che non rientra nella sua sfera di controllo [T Bari, 26.9.2007, *NGil* 2008, 2, 159].
- 2 Nel caso di mancata prova, da parte dell'utilizzatore, della sussistenza delle ragioni giustificatrici del contratto di somministrazione di lavoro addotte e dell'effettiva riconducibilità dell'assunzione del lavoratore alle suddette

ragioni, deve essere affermata la sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore [T Milano, 12.11.2008, *RCDL* 2009, 1, 138].

3. Il contratto di assunzione

Il contratto di lavoro somministrato a tempo determinato deve essere stipulato per iscritto e deve specificamente indicare le ragioni (di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) che legittimano l'apposizione del termine; **in difetto di uno di tali requisiti, il rapporto deve essere convertito a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore** che, trattandosi di ipotesi di scadenza di un contratto a termine illegittimamente stipulato, deve essere condannato, in base ai principi comuni, a ripristinare il rapporto e a risarcire il danno (nella fattispecie, è stata ritenuta generica la motivazione, contenuta nel contratto di lavoro somministrato, che si riferiva a "esigenze di lavoro aggiuntivo" in un determinato periodo) [T Milano, 4.7.2007, *RCDL* 2007, 4, 1089]. 1

Sono dichiarate non fondate le q.l.c. degli artt. 1, comma 1, e 11 del d.lgs. n. 368/2001. L'onere di specificazione previsto dall'art. 1, comma 1, [*N.d.R.: applicabile per quanto compatibile anche al contratto di lavoro somministrato ex art. 22, comma 2, d.lgs. n. 276/2003*] impone che, tutte le volte in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga per soddisfare ragioni di carattere sostitutivo, risulti per iscritto anche il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione: solamente in questa maniera, infatti, l'onere che l'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 368/2001 impone alle parti che intendano stipulare un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato può realizzare la propria finalità, che è quella di assicurare la trasparenza e la veridicità della causa dell'apposizione del termine e l'immodificabilità della stessa nel corso del rapporto. Non avendo gli impugnati art. 1, comma 1, ed 11 del d.lgs. n. 368/2001 innovato, sotto questo profilo, rispetto alla disciplina contenuta nella legge n. 230/1962, non sussiste la denunciata violazione dell'art. 77 Cost. [C Cost. 14.7.2009, n. 214]. 2

In materia di somministrazione di lavoro, **la violazione della disposizione che impone il contingentamento**, in rapporto ai limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva, determina, sul piano delle conseguenze, l'impossibilità di invocare, da parte di chi si pone in contrasto con la previsione normativa di cui all'art. 20, comma 4, *D.Lgs. n. 276/2003*, le conseguenze espressamente previste in tema di (non) computo dei lavoratori somministrati ai fini dell'applicazione di normative di legge, tra cui anche quella in tema di tutela reale conseguente al recesso datoriale [C 28.11.2013, n. 26654, *CED Cassazione*]. 3

4. Gli obblighi di specificazione della causale in caso di somministrazione a tempo determinato

- 1 Secondo parte della giurisprudenza, ad oggi maggioritaria, in linea con gli stessi criteri stabili per il contratto a termine, anche le causali della somministrazione di lavoro a tempo determinato devono trovare indicazione dettagliata nel contratto - commerciale - di somministrazione. Infatti, secondo tale giurisprudenza le causali del ricorso alla somministrazione devono essere indicate in maniera specifica e dettagliata nel contratto con la conseguenza che, la presenza di indicazioni generiche equivale alla mancanza delle stesse. Pertanto, in caso di indicazioni generiche delle causali si formerebbe in capo al lavoratore il diritto alla costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice [C App. Venezia, 11.3.2011, n. 656, inedita; T Milano, 5.5.2009, n. 1902, inedita; T Bologna, 8.2.2008, inedita; T Milano, 4.7.2007, inedita]. Ad esempio, seguendo tale orientamento, la clausola che faccia riferimento ad esigenze di **carattere organizzativo connesse al riassetto societario** dell'utilizzatore, sarebbe generica, in quanto non renderebbe trasparenti le esigenze peculiari e reali dell'utilizzatore stesso e, quindi, impedirebbe ogni verifica circa la reale sussistenza delle cause dichiarate [T Milano, 26.1.2009, inedita]. Allo stesso modo, viene considerata generica la causale del contratto di somministrazione a termine che faccia riferimento a *"punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato, derivante acquisizione di commesse o lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori"*: tale clausola infatti, sarebbe inidonea a consentire il controllo delle parti e del giudice in ordine all'effettiva ricorrenza delle ragioni imprenditoriali [T Bergamo, 15.6.2010, n. 500, inedita; T Teramo, 11.2.2011, inedita].
- 2 Per contro, **secondo altra giurisprudenza**, intervenuta sul tema di recente, il ricorso alla somministrazione a tempo determinato non determina la necessità di indicare in maniera specifica la causale, mancando, nel nostro ordinamento, una norma che imponga siffatto obbligo. Infatti, secondo tale orientamento, nella somministrazione a tempo determinato la causale generica non determinerebbe la natura irregolare del contratto. Pertanto, secondo tale giurisprudenza, l'obbligo di specificazione delle causali del contratto di somministrazione deve essere valutato in maniera diversa e meno rigorosa rispetto a quello previsto dal legislatore per l'ipotesi del contratto a termine. Di conseguenza, in caso di contenzioso, il giudice non dovrà controllare se la causale del contratto di somministrazione è indicata in maniera generica o specifica, ma solo verificare che siano stati rispettati i requisiti di forma del contratto ed

i limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva. In definitiva, per tale orientamento, nel contratto di somministrazione sarà unicamente necessaria l'indicazione degli elementi di natura tecnica produttiva o organizzativa, secondo l'opportunità dell'azienda e, che detta circostanza tecnica produttiva o sostitutiva, trovi rispondenza nel caso di specie con la prestazione di lavoro effettivamente svolta (cioè che l'imprenditore si sia attenuto nello svolgimento del rapporto a quello che ha dichiarato in contratto) e, infine, che non ricorra alcuna delle ipotesi in cui il contratto di somministrazione di lavoro è vietato (art. 20, comma 5, d.lgs. n. 276/2003) [T Vicenza, 26.1.2011, n. 34, inedita; 4.2.2011, n. 39, inedita; 17.2.2011, n. 1378, inedita; 18.2.2011, n. 57, inedita; nello stesso senso, T Treviso, 22.2.2011, inedita e 29.4.2011, *RIDL* 2011, 4, II, 1121 e T Bassano del Grappa, 22.3.2011, inedita e T Roma, 2.5.2013, n. 5956, *JurisData* 2013].

5. La somministrazione irregolare

La disciplina di cui agli artt. 20 e ss. d.lgs. n. 276/2003 - pur presentandosi 1 come una innovazione, seppure rilevante per le implicazioni di carattere teorico sulla sistemazione dogmatica del rapporto lavorativo - si configura anche nell'attuale assetto normativo come una eccezione, non suscettibile né di applicazione analogica, né di interpretazione estensiva, sicché allorquando si fuoriesca dai rigidi schemi voluti dal legislatore si finisce per rientrare in forme illecite di somministrazione di lavoro, come avviene in ipotesi di **somministrazione irregolare** ex art. 27 o di comando disposto in violazione dell'art. 30, fattispecie che continuano ad essere assoggettate a quei principi enunciati in giurisprudenza in tema di divieto di intermediazione di manodopera [C SU 26.10.2006, n. 22910, *LG* 2007, 3, 271].

Nel caso di domanda del lavoratore intesa ad accertare **un'intermediazione 2 illecita di manodopera** e la sussistenza del rapporto lavorativo con il committente, quale effettivo datore di lavoro, deve escludersi la necessità dell'estensione del contraddittorio all'appaltatore (soggetto interposto), ai sensi dell'art. 102 c.p.c.; in tal caso, infatti, il lavoratore, agendo in giudizio, afferma l'esistenza di un rapporto con un certo datore di lavoro e ne nega uno diverso con altro soggetto, senza dedurre alcun rapporto plurisoggettivo né alcuna situazione di contitolarità, mentre l'accertamento negativo del rapporto fittizio con il datore di lavoro interposto costituisce oggetto di questione pregiudiziale, conosciuta dal giudice in via soltanto incidentale, ovvero senza vincolare il terzo attraverso la cosa giudicata e senza alcuna lesione del suo diritto di difesa [C SU 22.10.2002, n. 14897, *MGC* 2002, 1833].

6. Indennità risarcitoria ex art. 32, legge n. 183/2010

- 1 Una delle novità apportata dal Collegato Lavoro ha riguardato le **conseguenze risarcitorie in tema di contratti di lavoro con termine illegittimamente apposto**. Sul punto, la giurisprudenza maggioritaria, collocandosi nel solco dell'orientamento che valuta, anche con riferimento ai rapporti di lavoro a termine sottostanti ad un contratto di somministrazione di lavoro la nullità della causale e le conseguenze dalla stessa scaturenti, applica ai rapporti di somministrazione i limiti previsti dal Collegato Lavoro in materia di risarcimento del danno. Pertanto, secondo tale orientamento giurisprudenziale, **in caso di somministrazione a termine irregolare e dunque di costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore, al lavoratore spetterebbe un'indennità onnicomprensiva** nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto [T Padova, 4.2.2011, inedita; T Roma, 1.12.2010, n. 19101, inedita; 26.11.2010, n. 18702, inedita e 30.11.2010, n. 18986, inedita. Come orientamento contrario, si segnala T Bergamo, 10.3.2011, inedita; T Napoli, 10.2.2011, inedita; T Roma, 7.2.2011, n. 2014, inedita e T Milano, 2.12.2010, n. 5058, *RCDL* 2010, 4, 1040].
- 2 Da segnalare, infine, che la legge n. 92/2012 (art. 1, comma 13) ha affermato che la citata disposizione di cui al comma 5 dell'art. 32 della legge n. 183/2012, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
Sul punto, è intervenuta la **Cassazione, con la sentenza n. 1148 del 17.1.2013**, affermando che la sanzione indennitaria onnicomprensiva di cui all'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010 si applica anche all'ipotesi di conversione del contratto di lavoro a tempo determinato tra l'agenzia ed il lavoratore somministrato in contratto a tempo indeterminato con imputazione del rapporto in capo all'utilizzatore.
Senza ulteriori precisazioni, non esclude ... che il fenomeno di conversione possa avvenire nei confronti dell'utilizzatore effettivo della prestazione, né che possa essere l'effetto sanzionatorio di un vizio concernente il contratto di fornitura. In tema di lavoro interinale, l'indennità prevista dall'art. 32, legge 4.11.2010, n. 183 trova applicazione in ogni caso in cui vi sia un contratto di lavoro a tempo determinato per il quale operi la conversione in contratto a tempo indeterminato, e dunque anche nel caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa dell'illegittimità

di un contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo determinato, ai sensi della lett. a) del comma 1 dell'art. 3, legge 24.6.1997, n. 196, convertito in contratto a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione, atteso che anche tale contratto è riconducibile alla categoria del contratto di lavoro a tempo determinato (come si desume anche dalla dir. 1999/70/CE, di recepimento dell'accordo quadro CeS, UNICE e CeeP sul lavoro a tempo determinato, che, proprio per tale astratta riconducibilità, lo ha escluso espressamente dal suo campo di applicazione) [C 29.5.2013, n. 13404, *FI* 2013, 7-8, I, 2127].