

Prot. N. 372/2015

Milano, 15-04- 2015

**Alla
XI Commissione Lavoro, Previdenza
sociale
Alla cortese attenzione del Presidente
Sen. Maurizio Sacconi**

OGGETTO: Note sullo schema legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Si ritiene un passo fondamentale una previsione legislativa che distingua in modo netto ed esaustivo il rapporto di lavoro a termine tramite somministrazione dal rapporto di lavoro a termine direttamente instaurato dall'impresa utilizzatrice. Questa è un'esigenza molto sentita in quanto la commistione di norme ed i frequenti richiami tra una normativa e le altre hanno creato notevoli difficoltà anche di tipo interpretativo e, spesso, ha reso difficile cogliere le differenze originarie contenute nelle Direttive n. 2008/104/CE e n. 1999/70/CE.

Lo schema distingue le due tipologie trattate nel Capo III e nel Capo IV, occorrerebbe evitare totalmente l'applicazione di dispositivi o articoli del Capo III al Capo IV; occorrerebbe inserire alcuni importanti e basilari previsioni del D.Lgs n.276 non riportate nel Capo IV, così come occorrerebbe inserire l'articolo 26-bis e il comma 8 dell'articolo 2, della Legge n.196/1997, quest'ultimo decaduto per eccesso di delega a seguito della sentenza CC n. 50/2005.

In particolare, si suggerisce:

1. Art. 29, comma1. Pur apprezzando l'eliminazione dell'elencazione delle attività fornibili tramite contratto di somministrazione a tempo indeterminato, non si ritiene plausibile una limitazione dell'utilizzo dello strumento stesso introducendo una percentuale massima pari al 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'utilizzatore, come indicato all'art. 29, comma 1 , per le seguenti motivazioni:



Assosomm

- i. Risulta in contrasto con l'art. 4 comma 1 della Direttiva 2008/104/CE ⁽¹⁾, in riferimento alla considerazione 15 ⁽²⁾ della stessa;
- ii. Volendo incentivare l'assunzione a tempo indeterminato rispetto al contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, non risulta coerente una percentuale di utilizzo per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (a fronte del quale si può procedere solo con assunzioni a tempo indeterminato) inferiore rispetto a quella fissata per i rapporti a tempo determinato.

Si ritiene quindi più plausibile l'eliminazione totale della percentuale o in subordine l'allineamento alla percentuale di utilizzo dei rapporti di lavoro a tempo determinato diretto o dei tempi determinati indiretti.

2. Art. 29, comma 2. Dal momento che la somministrazione a tempo determinato ha limiti medi pari al 7,5 percento contro il 20 percento che hanno le imprese che assumono direttamente, ed in virtù dell'art. 4 comma 1 della Direttiva 2008/104/CE ⁽¹⁾, in riferimento alla considerazione 15 ⁽²⁾, si richiede:
 - a. abolizione dei limiti percentuali, o in subordine
 - b. parificazione al tempo determinato diretto (20%) con l'esenzione dall'applicazione di tale percentuale per le assunzioni:
 - di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, L. 223/1991 ⁽³⁾;
 - di soggetti disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali,
 - di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 Regolamento UE n. 615/2014 ⁽⁴⁾
 - nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento alle aree geografiche e comparti merceologici,
 - per le imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, comma 2 del decreto legge n. 179 del 2012 ⁽⁵⁾, convertito con legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 ⁽⁶⁾ per le società già costituite;
 - per attività stagionali di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963;
 - per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
 - per sostituzioni di lavoratori assenti.



Assosomm

3. Art. 30. Si ritiene necessario riportare l'attuale formulazione dell'art. 20, comma 5, DLgs 276/2003 ⁽¹⁰⁾.
4. Art. 32, comma 1. Viene lasciata sottointesa la gestione dei periodi di mancata attività lavorativa dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato.
Si ritiene utile, ai fini di una corretta gestione delle risorse, inserire il periodo dell'art. 20, comma 2, DLgs 276/2003 ⁽⁷⁾, al termine del primo periodo dell'art. 32 comma 1.
5. Art. 32, comma 3. L'articolo 22 (Diritto di precedenza), visto il comma 3 dell'articolo 32, appare applicabile alla somministrazione salvo farlo rientrare nell'esclusione prevista dalla locuzione "per quanto compatibile"; lo stesso articolo 22, al comma 3, prevede che il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 17, comma 4, articolo espressamente dichiarato non applicabile alla somministrazione. Sia nella Legge n. 196/97 che nel Decreto Legislativo n. 276/2003 non c'è mai stata una previsione legislativa in tal senso. Nel CCNL del settore non ci sono previsioni analoghe a parte il riconoscimento del diritto di precedenza da esercitarsi entro 30 giorni, alle lavoratrici che abbiano terminato i periodi di astensione obbligatoria e/o facoltativa.
6. Art. 32, comma 5. In seguito all'interpello n. 01/2015 si ritiene che la formulazione del comma 5 debba essere la seguente:
" Le disposizioni di cui all'articolo 4 della Legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione."
7. Art. 33. Non è stato ripreso il secondo periodo del comma 5 dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 276/2003 ⁽⁸⁾ che prevede la possibilità di poter delegare all'utilizzatore tutti gli oneri legati alla formazione ed addestramento in materia di sicurezza sul lavoro. Tale scelta sembra ricalcare quella che si è tentato di fare in provincia di Bergamo, circa un anno fa, con accordo sindacale tra l'Associazione Industriale e le OO.SS.LL., accordo dal settore della somministrazione contrastato in modo deciso. Se questa previsione fosse definitiva, la somministrazione **uscirebbe da tutti i settori produttivi** per impossibilità di espletare l'attività di formazione e di addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro. E, poi con quali



Assosomm

poteri e con quali norme sarebbe possibile alla somministratrice sostituirsi all'utilizzatore?

In particolare la formazione specifica non può essere svolta dalla ApL poiché tale addestramento richiede la conoscenza dell'ambiente di lavoro nonché dei macchinari e/o attrezzature utilizzate dall'azienda utilizzatrice. Per poter formare il lavoratore somministrato su tali importanti e delicate tematiche, si dovrebbe elaborare un preventivo Documento di Valutazione dei Rischi (artt. 28, 29, 30 D.Lgs. n. 81/2008), ma come previsto dall'art. 17 del T.U. sulla sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008), **lo stesso può essere redatto solo ed esclusivamente dall'azienda utilizzatrice e non potrà mai essere trasmesso alla ApL per motivi di Privacy e di tutela del Know-how aziendale.**

In merito a quanto sopra, il Decreto Legislativo n. 81/2008 art. 3, comma 5 ⁽⁹⁾ afferma che tutti gli obblighi legati alla prevenzione e protezione dei lavoratori somministrati siano in capo all'utilizzatore. A fronte di tali indicazioni, si ritiene debba essere eliminata l'attuale versione dell'art. 33 comma 4, che risulta essere in netto contrasto con la normativa succitata.

In subordine si ritiene necessario riportare l'attuale art. 23, comma 5, DLgs 276/2003 ⁽⁸⁾.

8. Art. 36. Si ritiene che la formulazione del comma 2 debba essere
“ Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 29, 30, e 31, comma 1, il lavoratore può chiedere nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.”

9. Art. 37. Al comma 2 viene fatto riferimento al “datore di lavoro”, ma conformemente a quanto previsto al comma 1, dovrebbe trattarsi di “utilizzatore”.

Si richiede inoltre un nuovo comma all'art. 37, dove a causa dell'applicazione delle nuove “tutele economiche/risarcitorie crescenti”, previste dal D.Lgs. n. 23/2015, per i licenziamenti dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato (stipulati dal 07/03/2015) ritenuti illegittimi, si permette di assorbire a titolo di “indennità risarcitoria” gli importi, al lordo dei contributi previdenziali ed assicurativi (costo circa € 10.000), erogati al lavoratore nel percorso di ricollocamento previsto dall'art. 25 del ccnl delle Agenzie per il Lavoro. Così facendo si permetterebbe all'ApL di



Assosomm

stabilizzare molti dei lavoratori somministrati a tempo determinato o di assumerne altri a tempo indeterminato creando così occupazione stabile ed allo stesso tempo si eviterebbe il discrimine di sostenere un costo del licenziamento notevolmente più alto rispetto a quello di altre aziende.

10. Art. 12, D.Lgs. N. 276/2003. Si pone l'esigenza di non avere prestazioni distinte tra lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Questa distinzione ha portato nel corso degli anni a notevoli difficoltà di impiegare i contributi dei lavoratori a tempo indeterminato con efficacia e tempestività. Pertanto il testo dell'articolo succitato dovrebbe essere il seguente:

“1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare al fondo di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti per l'esercizio di attività di somministrazione.

2. Il contributo di cui al comma 1 viene rimesso a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:

a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;

b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.

3. Le risorse, di cui al comma 1, sono destinate per interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione e, limitatamente ad interventi formativi dei potenziali candidati ad una missione; iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti anche in caso di fine lavori; iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni; per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

4. Gli interventi e le misure di cui al comma 1 sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale ovvero, in mancanza, dal fondo di cui al comma 1.



Assosomm

5. Il fondo di cui al comma 1, di natura privata, è attivato a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste al comma 3, dei criteri generali di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilità complessiva del sistema.
6. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali approva, previa la verifica di congruità di cui al comma precedente, entro il termine di 60 giorni dalla presentazione il documento contenente le regole stabilite dal fondo per il versamento dei contributi e per la gestione, il controllo, la rendicontazione e il finanziamento degli interventi di cui al comma 2. Decorso inutilmente tale termine, il documento di intende approvato.
7. All'eventuale adeguamento del contributo di cui al comma 1 si provvede con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previa verifica con le parti sociali da effettuare decorsi due anni dalla entrata in vigore del presente decreto.
8. Il contributo versato ai sensi del comma 1 si intende soggetto alla disciplina di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196.
9. In caso di omissione, anche parziale, del contributo di cui al comma 1, il datore di lavoro e' tenuto a corrispondere al fondo di cui al comma 2, oltre al contributo omesso, gli interessi nella misura prevista dal tasso indicato all'articolo 1 del decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 26 settembre 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2005, più il 5 per cento, nonché una sanzione amministrativa di importo pari al contributo omesso.
- 9-bis. In caso di mancato rispetto delle regole contenute nel documento di cui al comma 5, il fondo nega il finanziamento delle attività formative oppure procedere al recupero totale o parziale dei finanziamenti già concessi. Le relative somme restano a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione per ulteriori iniziative formative. Nei casi più gravi, individuati dalla predetta disciplina e previa la segnalazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di procedere ad una definitiva riduzione delle somme a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro in misura corrispondente al valore del progetto formativo inizialmente presentato o al valore del progetto formativo rendicontato e finanziato. Tali somme sono destinate al fondo di cui al comma 2.
10. Trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale



Assosomm

può ridurre i contributi di cui al comma 1 in relazione alla loro congruità con le finalità dei relativi fondi.

10-bis. Gli interventi di cui al presente articolo trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori assunti per prestazioni di lavoro in somministrazione.”

1. Art. 4, comma 1, Direttiva 2008/104/CE:

“I divieti o le restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale sono giustificati soltanto da ragioni d’interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi”

2. Considerazione 15:

“I contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro. Nel caso dei lavoratori legati all’agenzia interinale da un contratto a tempo indeterminato, tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili nell’impresa utilizzatrice.

3. Art. 8, comma 2, Legge n. 223/1191:

“ I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla Legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4.

4. Art. 2, Regolamento UE n.615/2014:

“4) "lavoratore svantaggiato": chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) aver superato i 50 anni di età;
- e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;

...

99) "lavoratore molto svantaggiato": chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

- a) lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito; o
- b) lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato"; “

5. Art. 5, comma 2, Decreto Legge n. 179/2012

“2. Ai fini del presente decreto, l'impresa start-up innovativa, di seguito "start-up innovativa", è la società di capitali, costituita anche in forma cooperativa, le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione, che possiede i seguenti requisiti:

a)---;



Assosomm

Associazione italiana delle Agenzie per il Lavoro
Sede Legale Via A. Ponchielli, 5 - 20129 Milano Cod.Fisc. IT97599120157
Sede Operativa: Largo A. Camus, 1 - 20145 Milano Tel. 02.435428
Sede di Roma: Via Parigi, 11 - 00185 Roma
info@assosomm.it - www.assosomm.it

- b) è costituita e svolge attività d'impresa da non più di quarantotto mesi;
- c) è residente in Italia ai sensi dell'articolo 73 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, o in uno degli Stati membri dell'Unione europea o in Stati aderenti all'Accordo sullo spazio economico europeo, purché abbia una sede produttiva o una filiale in Italia ;
- d) a partire dal secondo anno di attività della start-up innovativa, il totale del valore della produzione annua, così come risultante dall'ultimo bilancio approvato entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio, non è superiore a 5 milioni di euro;
- e) non distribuisce, e non ha distribuito, utili;
- f) ha, quale oggetto sociale esclusivo o prevalente, lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico;
- g) non è stata costituita da una fusione, scissione societaria o a seguito di cessione di azienda o di ramo di azienda;
- h) possiede almeno uno dei seguenti ulteriori requisiti:
 - 1) le spese in ricerca e sviluppo sono uguali o superiori al 15 per cento del maggiore valore fra costo e valore totale della produzione della start-up innovativa. Dal computo per le spese in ricerca e sviluppo sono escluse le spese per l'acquisto e la locazione di beni immobili. Ai fini di questo provvedimento, in aggiunta a quanto previsto dai principi contabili, sono altresì da annoverarsi tra le spese in ricerca e sviluppo: le spese relative allo sviluppo precompetitivo e competitivo, quali sperimentazione, prototipazione e sviluppo del business plan, le spese relative ai servizi di incubazione forniti da incubatori certificati, i costi lordi di personale interno e consulenti esterni impiegati nelle attività di ricerca e sviluppo, inclusi soci ed amministratori, le spese legali per la registrazione e protezione di proprietà intellettuale, termini e licenze d'uso. Le spese risultano dall'ultimo bilancio approvato e sono descritte in nota integrativa. In assenza di bilancio nel primo anno di vita, la loro effettuazione è assunta tramite dichiarazione sottoscritta dal legale rappresentante della start-up innovativa ;
 - 2) impiego come dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, in percentuale uguale o superiore al terzo della forza lavoro complessiva, di personale in possesso di titolo di dottorato di ricerca o che sta svolgendo un dottorato di ricerca presso un'università italiana o straniera, oppure in possesso di laurea e che abbia svolto, da almeno tre anni, attività di ricerca certificata presso istituti di ricerca pubblici o privati, in Italia o all'estero, ovvero, in percentuale uguale o superiore a due terzi della forza lavoro complessiva, di personale in possesso di laurea magistrale ai sensi dell'articolo 3 del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270;
 - 3) sia titolare o depositaria o licenziataria di almeno una privativa industriale relativa a una invenzione industriale, biotecnologica, a una topografia di prodotto a semiconduttori o a una nuova varietà vegetale ovvero sia titolare dei diritti relativi ad un programma per elaboratore originario registrato presso il Registro pubblico speciale per i programmi per elaboratore, purché tali privative siano direttamente afferenti all'oggetto sociale e all'attività di impresa. “

6. Art. 5, comma 3, Decreto Legge n. 179/2012:

“Le società già costituite alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e in possesso dei requisiti previsti dal comma 2, sono considerate start-up innovative ai fini del presente decreto se depositano presso l'Ufficio del registro delle imprese, di cui all'articolo 2188 del Codice Civile, una dichiarazione sottoscritta dal rappresentante legale che attesti il possesso dei requisiti previsti dal comma 2. In tal caso, la disciplina di cui alla presente sezione trova applicazione per un periodo di quattro anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, se la start-up innovativa è stata costituita entro i due anni precedenti, di tre anni, se è stata costituita entro i tre anni precedenti, e di due anni, se è stata costituita entro i quattro anni precedenti .”

7. Art. 20, comma 2, Decreto Legislativo n. 276/2003:

“Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro”

8. Art. 23, comma 5, Decreto Legislativo n. 276/2003:

“Il somministratore informa i lavoratori 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 necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto da decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione



Assosomm

previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.”

9. Art. 3, comma 5, Decreto Legislativo n. 81/2008:

“Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, fermo restando quanto specificamente previsto dal comma 5 dell'articolo 23 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente decreto sono a carico dell'utilizzatore. “

10. Art. 20, comma 5, Decreto Legislativo n. 276/2003:

“5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

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

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

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



Assosomm