

# LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

---

Dal divieto di interposizione  
alle riforme del 2012

# Le fattispecie interpositorie

**INTERPOSTO** – **APPALTATORE** – **SOMMINISTRATORE**



LAVORATORI

UTILIZZATORE - APPALTANTE

# L'INTERMEDIAZIONE

**INTERMEDIARIO**

LAVORATORE

DATORE DI LAVORO



# L'ORIGINE: LA L. 1369/60

- Divieto di interposizione e imputazione del rapporto di lavoro alle dirette dipendenze dell'utilizzatore (art. 1): riprende e amplia il contenuto dell'art. 2127 c.c.
- Garantisce i lavoratori coinvolti nell'appalto lecito fissando principio di parità di trattamento con i dipendenti di pari livello dell'utilizzatore (art. 3)
- PROBLEMA: distinzione fattispecie lecite/illecite
- la giurisprudenza salva fattispecie *border line* ma a rischio (es. agenzie di modelle, società di software e manutenzione di reti di computer): manca lo sfruttamento dei lavoratori → sostanziale applicazione del principio di non offensività

# Evoluzione

- La Corte di giustizia Job centre I e II condannano l'inefficienza del monopolio pubblico del collocamento italiano e la "barriera" nazionale alla possibilità delle agenzie di altri Paesi Ue di operare in Italia
- La l. 196/97 apre un varco nel muro del divieto di interposizione: è lecito il lavoro interinale

# La l. 196/97

- 1) Legittima l'attività di fornitura se svolta da soggetti in possesso di alcuni requisiti stabiliti dalla legge
- 2) Consente solo la fornitura a tempo determinato
- 3) Rimette alla c. coll. la legittimazione del ricorso allo strumento anche per le fasce professionali più deboli e nei settori dell'agricoltura e dell'edilizia
- 4) Lascia in vigore il divieto di interposizione ex l. 1369/60 utilizzandolo come apparato sanzionatorio
- 5) Circonda l'attività di fornitura di una serie di garanzie (parità di trattamento con i dipendenti dell'utilizzatore, gratuità ecc.)

## La distinzione con l'appalto nella dottrina

- Parallela evoluzione della dottrina: il concetto di *quid pluris* come oggetto della fornitura rispetto alle mere prestazioni di lavoro → scrimina le fattispecie interpositorie
- Il *quid pluris* viene identificato anche nel mero esercizio del potere direttivo vs mera amministrazione dei rapporti di lavoro

# Il decreto Biagi (d.lgs. 276/03)

- Una nuova stagione:
  - Abrogata la l. 1369/60
  - La somministrazione è legittima sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato
  - Il sistema vede una clausola elastica per la prima
  - E un elenco di fattispecie fissate ex lege per la seconda
- La somministrazione a tempo indeterminato ha una vita travagliata: è soppressa nel 2007 e “riesumata” nel 2009

# Il 2012 è un anno di svolta...

- Il dlgs. 24/2012 in attuazione della dir. 2008/104 prevede una “liberalizzazione” rispetto alla necessità di causali giustificative del ricorso all’istituto per i soggetti deboli
  - a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola da almeno sei mesi;
  - b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali da almeno sei mesi;
  - c) di lavoratori definiti «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ex art. 2, nn. 18) e 19) Reg. 800/2008;
- la riforma Fornero riconosce l’acausalità della prima missione a termine (la legge parla di contratto tra lavoratore e utilizzatore, contratto che invece non esiste → incertezza interpretativa, ma poco senso avrebbe se fosse a beneficio delle agenzie invece che degli utilizzatori)

# Lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ex art. 2 nn. 18) e 19) Reg. 800/2008

18) lavoratore svantaggiato:

- a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale;
- c) chi ha superato i 50 anni di età;
- d) chi vive solo con una o più persone a carico;
- e) occupati 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;
- f) membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;

19) Lavoratore molto svantaggiato è chi non ha un impiego da oltre 24 mesi.

# La regolamentazione oggi: le agenzie

(Art. 4-5 d.lgs. 276/03: requisiti per l'accREDITAMENTO)

- Presso Min. Lav. è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro (articolato in 5 sezioni a seconda dell'attività)
- Il min. lav. rilascia l'autorizzazione e provvede all'iscrizione entro 60 gg. dalla domanda previo accertamento dei requisiti giuridici e finanziari richiesti dall'art. 5
- Dopo 2 anni, entro i 90 gg. successivi, i soggetti autorizzati possono richiedere l'autorizzazione a tempo indeterminato
- Il Min. lav. autorizza entro 90 gg. dalla richiesta previa verifica del rispetto di legge e c.coll. e del corretto andamento dell'attività
- Il silenzio vale silenzio-assenso
- L'autorizzazione non può essere oggetto di transazione commerciale (qualsiasi forma contrattuale anche a titolo non oneroso: art. 10 d.m. 23-12-2003 e circc. 25 e 27/04)

# I requisiti giuridici e finanziari generali

(art. 5)

## REQUISITI GENERALI

- a) la costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea;
- b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;
- c) la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato con decreto Min. lav.;

# REQUISITI GENERALI (continua)

- d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: **assenza di condanne penali, anche non definitive** per delitti contro il patrimonio, la fede o l'economia pubblica, per quello di cui all'art. 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione;
- e) nel caso di soggetti polifunzionali **presenza di distinte divisioni operative**, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;
- f) **l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro** nonché l'invio all'autorità concedente, pena la revoca dell'autorizzazione, di ogni informazione strategica;

# Requisiti specifici per agenzie generaliste

- A. capitale versato non inferiore a 600.000 euro ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;
- B. la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;
- C. a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito; dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione pari al 5% del fatturato e comunque non inferiore a 350.000 euro.

# Requisiti agenzie generaliste

- D. d) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'[articolo 12](#), il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;
- E. nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 2, la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione;
- F. l'indicazione della somministrazione di lavoro di cui all'[articolo 4, comma 1, lettera a\)](#), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

# Requisiti agenzie somministrazione a tempo indeterminato

- Non si richiede la diffusione in almeno 4 Regioni
- I requisiti economici sono ridotti a 350mila euro per il capitale e a 200mila euro per le garanzie
- Almeno 20 (e non 60) soci per le cooperative
- Non è necessario la somministrazione sia l'attività prevalente

→ Semplificazione: la garanzia maggiore deriva dalla stabilità tendenziale implicita nella somministrazione a tempo indeterminato

# Somministrazione a tempo indeterminato (art. 20, co. 3 lett. a - i *ter*)

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi di trasporto da e per lo stabilimento;
- 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;

# Somministrazione a tempo indeterminato

- 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](#);
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, le quali richiedano 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; (aziendali aggiunto ex l. 191/09)

# Somministrazione a tempo indeterminato

- i-bis) in tutti i settori produttivi, **pubblici e privati**, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia; (aggiunta da l. 191/09)
- 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**; (aggiunta da L. Fornero mod. dal I decreto sviluppo)
- → valorizzazione dell'apprendistato

# Somministrazione a tempo determinato (art. 20, co. 4)

- A fronte di ragioni tecniche, produttive, organizzative e sostitutive, **anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore**
- Nel **primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi** il requisito causale non è richiesto

## Contingentamento → ccnl in conformità all'art. 10 d.lgs. 368/01

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

## Eccezioni (art. 20, co. 5bis, 5ter, 5quater)

- **5bis:** acausale e oltre i limiti di contingentamento la somm. a tempo det. e indet. dei **lavoratori in mobilità** cui si applica l'art. 8, co. 2 l. 223/91 (agevolazioni contributive pari all'apprendistato)
- **5ter:** per i soggetti deboli ex d.lgs. 24/12 la somm. a tempo det. è acausale e priva di limiti quantitativi
- **5quater:** c.coll. nazionale, territoriale o aziendale può prevedere ulteriori ipotesi di acausalità del ricorso alla somm. a tempo det.

# Divieti (art. 5, co. 5)

- Il contratto di somministrazione (a tempo det. e indet.) è vietato:
  - a) Per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
  - b) Salva diversa previsione di c.coll., in unità produttive nelle quali nei 6 mesi precedenti si sia lic. coll. personale con le stesse mansioni (salvo sostituzione assenti, somm. di lav. in mobilità o contratto con durata non > 3 mesi) + unità produttive che abbiano lavoratori in cig/cigs con le stesse mansioni;
  - c) Da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 d.lgs. 626/94 e successive modifiche;

# Forma del contratto di somministrazione (art. 21)

- **Forma scritta e contenuto minimo vincolato:**
  - a) gli estremi dell'autorizzazione del somministratore;
  - b) il numero dei lavoratori;
  - c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
  - d) l'indicazione 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 dei lavoratori e il loro inquadramento;
  - g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

# Segue: Forma e contenuto

- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) 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.

# Segue: forma e contenuto

- Ruolo della c.coll. → le parti **devono** recepire le indicazioni contenute in c.coll.
- 3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché **la data di inizio e la durata prevedibile della missione**, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore. → n.b. inizio e durata della missione possono essere diverse da inizio e durata del contratto di somm.
- 4. **In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.** (no P.I.)

# Disciplina del rapporto di lavoro

- A tempo indet → disciplina ordinaria del RDL + fissazione dell'indennità di disponibilità da c.coll. comunque non < a quanto previsto dal Min. lav. (ma ridotta in caso di impiego part-time anche presso l'agenzia)
- Non si applica al fine lavoro l'art. 4 l. 223/91
- A tempo det → d.lgs. 368/2001 salvo art. 5, co. 3 ss. (disciplina della successione dei contratti) + proroga solo per iscritto e con il consenso del lavoratore nei casi e per la durata prevista dal c.coll. applicato dall'agenzia
- Co. 3 bis: le assunzioni possono essere part-time (d.lgs. 24/12)
- I lavoratori **non** sono computati nell'organico dell'utilizzatore salvo che per igiene e sicurezza sul lavoro

# Agevolazioni

- Art. 22, co. 5: I lavoratori **non** sono computati nell'organico dell'utilizzatore salvo che per igiene e sicurezza sul lavoro
- Art. 22, co. 6: non si applica la disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva ex art. 4bis, co. 3 d.lgs. 181/00 eventualmente prevista dalle Regioni per i lavoratori a rischio di esclusione sociale

# Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito (art. 12 d.lgs. 276/03)

- I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare a un fondo bilaterale appositamente costituito ai sensi dell'art. 12 co. 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti per l'esercizio di attività di somministrazione.
- Le risorse sono destinate a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori.
- Gli interventi sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal ccnl delle agenzie di somm.

# Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito (art. 12 d.lgs. 276/03)

- I contributi sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il ccnl 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
- [www.ebitemp.it](http://www.ebitemp.it)
- [www.formatemp.it](http://www.formatemp.it)

# Potere direttivo, di controllo e disciplinare

- Il potere **direttivo e di controllo** spetta all'utilizzatore: art. 20, co. 2
- Il potere **disciplinare** è riservato all'agenzia → l'utilizzatore deve comunicare all'agenzia gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ex art. 7 l. 300/70: art. 23, co. 7

# Tutele per i lavoratori somministrati

(art. 23, co. 1-3-4)

- 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**.
- L'utilizzatore è obbligato **in solido** con il somministratore per i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.
- C. coll. utilizzatore → modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.
- Diritto a tutti i servizi sociali e assistenziali per dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli condizionati alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

# Salute e sicurezza (art. 23, co. 5)

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 d.lgs. 626/94 e succ. mod. int.

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.

# Rischi specifici connessi alle mansioni

- 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 dal d.lgs. 626/94 e succ. mod. int.
- **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.

# Adibizione del lavoratore a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto

- Responsabilità dell'utilizzatore (art. 23, co. 6)
- → Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, **l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo.**
- → Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, **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.

# Finalità occupazionali dell'istituto

(art. 23 co. 7 bis e ss.)

- 7-bis. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo. Tali informazioni possono essere fornite con avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.
- 8. è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione.
- 9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.
- 9-bis. Resta salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un compenso ragionevole per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore.

# Diritti sindacali e garanzie collettive

(art. 24)

- 1. I lavoratori delle agenzie di somministrazione e degli appaltatori godono dei diritti sindacali previsti dallo St. lav.
- 2. I lavoratori hanno diritto di esercitare presso l'utilizzatore i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a **partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.**
- 3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno **specifico diritto di riunione** con le modalità determinate da c. coll.

# Controllo sindacale (art. 24, co. 4)

- 4. **L'utilizzatore** comunica a RSU o RSA e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria:
  - a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro **prima della stipula** del contratto di somministrazione; ove ricorrano **motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare** il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni **entro i cinque giorni successivi**;
  - b) **ogni dodici mesi**, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, **il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.**

# Somministrazione irregolare (art. 27)

- 1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli artt. 20 (condizioni di liceità) e 21, co. 1, lett. a, b, c, d, e (contenuto del contratto di somministrazione: estremi autorizzazione, numero lavoratori, causali, rischi salute e misure preventive, data inizio e durata), il lavoratore può chiedere, mediante **ricorso notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione**, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, **con effetto dall'inizio della somministrazione**.
- 2. Tutti i pagamenti effettuati dal somministratore liberano l'utilizzatore fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dall'utilizzatore.

# Controllo sulle causali del ricorso alla somministrazione (art. 27, co. 3)

- Il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.
- Leitmotiv della legislazione degli ultimi anni → tentativo di contenere la discrezionalità dei giudici

# Art. 30, co. 1 L. 183 2010

- Nelle materie di cui all'art. 409 c.p.c. (= lavoro subordinato e parasubordinato) e all'art. 63, co. 1 d.lgs. 165/01 (= P.I. devoluto al G.O.)
- Ove la legge contenga clausole generali, **il controllo giudiziale è limitato esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente.**
- art. 1, co. 43 l. 92/2012 (Fornero) aggiunge:  
l'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto

# Somministrazione “abusiva” (art. 18)

- sanzioni **penali** proporzionate al numero di lavoratori coinvolti e alle giornate lavorative a carico del somministratore e dell'utilizzatore (co. 1 e 2) in caso di **violazione delle norme relative all'autorizzazione allo svolgimento dell'attività**
- sanzioni **amministrative** per somministratore e utilizzatore in caso di **ricorso alla somministrazione oltre i limiti di legge** (art. 20, co. 2-4-5)
- sanzioni **amministrative** per somministratore e utilizzatore per **violazione della forma scritta e del contenuto prescritto dall'art. 21, co. 1 e 2**
- sanzione **amministrativa** per somministratore che non comunichi al lavoratore il contenuto del c. di somministrazione e la data di inizio e la durata della missione (art. 21, co. 3) e per il rispetto della parità di trattamento, diritti dei lavoratori, informazione sui posti vacanti presso l'utilizzatore, comunicazione dell'utilizzatore ai sindacati...

# Somministrazione fraudolenta (art. 28)

- ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 → cumulo di sanzioni
- quando la somministrazione di lavoro è posta in essere **con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore**, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.
- Prova molto difficile
- Parte della dottrina si esprime per la non cumulabilità delle ipotesi criminose

# Il pubblico impiego

- No conversione in rapporto alle dirette dipendenze della PA → principio dell'accesso ai pubblici uffici mediante concorso pubblico
- Per lo stesso motivo si ritiene in prevalenza sia possibile da parte della PA il ricorso alla sola somm. a tempo det.
- Necessità di seguire procedure ad evidenza pubblica nella scelta dell'agenzia