

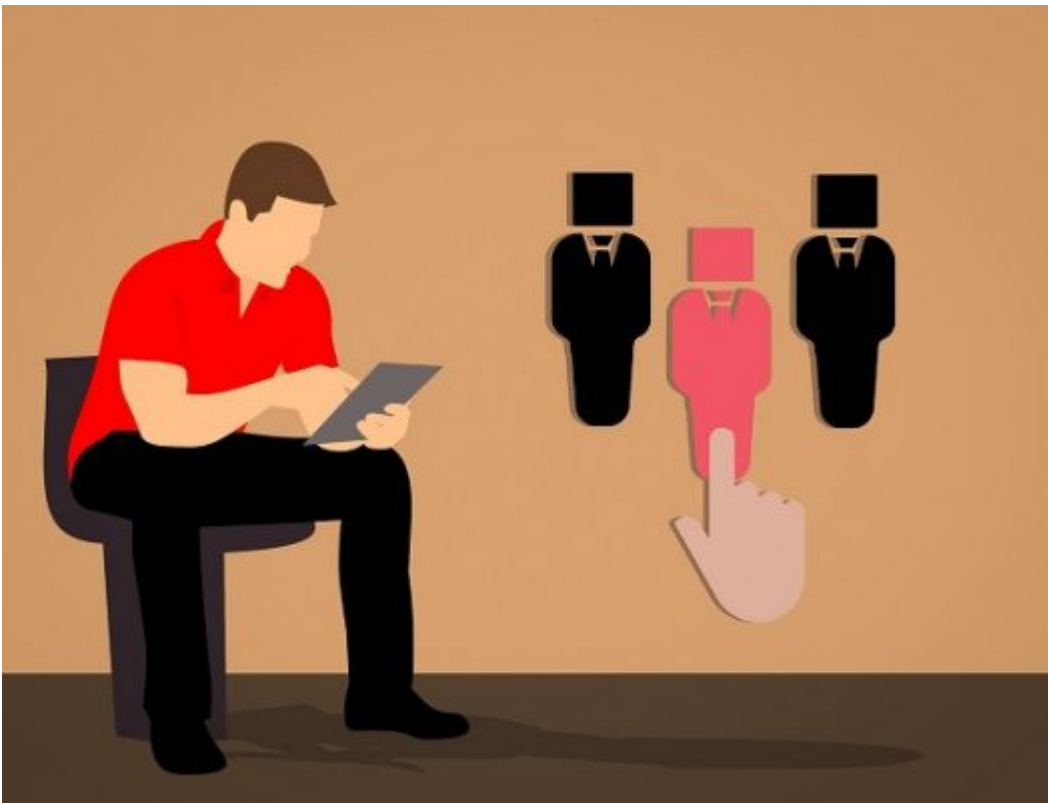


LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Chi può fare somministrazione di lavoro

Autore: Redazione | 25/09/2019



L'intermediazione di manodopera è possibile solo offrendo adeguate garanzie a tutela dei dipendenti.

Secondo alcuni, rappresenta la più estrema forma di precarizzazione dei rapporti di lavoro. Secondo altri, invece, costituisce un normale modo di organizzare il

business e l'impresa. E' la somministrazione di manodopera, una pratica un tempo del tutto vietata nel nostro ordinamento e legalizzata solo a partire dal 1997.

Oggi, il lavoro interinale è una realtà e le imprese che fanno per mestiere questa attività sono un pezzo importante della nostra economia. Ma **chi può fare somministrazione di lavoro?** Non qualsiasi azienda, infatti, può somministrare dipendenti ad altri soggetti. Per fare questa attività occorre possedere una serie di requisiti determinati dalla legge ed offrire una serie di adeguate garanzie che hanno la funzione di tutelare i lavoratori coinvolti nell'attività di intermediazione di manodopera. Su tutto il sistema vigila il ministero del Lavoro, soggetto con il quale chi vuole fare somministrazione di lavoro deve necessariamente interfacciarsi.

Cos'è la somministrazione di lavoro?

Fino al 1997, nel nostro ordinamento, era presente una legge **[1]** che vietava in modo tassativo qualsiasi forma di **intermediazione di manodopera**. Nessuna azienda poteva, dunque, somministrare il proprio personale ad altra azienda.

Questo divieto rigido è venuto meno nel 1997 con il cosiddetto Pacchetto Treu che ha iniziato a scardinare questo principio introducendo il **lavoro interinale**, ossia, la possibilità che dei soggetti qualificati potessero assumere del personale ed inviarlo a lavorare presso altre imprese.

Con la legge Biagi, la **somministrazione di manodopera** è diventata definitivamente una delle varie tipologie di impiego del personale. La somministrazione di lavoro si ha quando un'azienda specializzata in questa attività (**agenzia del lavoro**) assume alle proprie dipendenze del personale per poi inviarlo in missione presso un'azienda che ne utilizza la prestazione di lavoro (**utilizzatore**).

Si crea, dunque, un **rapporto trilaterale** disciplinato da due contratti:

- il **contratto di lavoro subordinato** tra il dipendente e l'agenzia del lavoro;
- il **contratto commerciale di somministrazione di manodopera** tra l'agenzia del lavoro e l'utilizzatore.

In questo schema, il dipendente è formalmente assunto da un soggetto che, però, si limita a pagargli lo **stipendio** e i **contributi** e ad elaborare le **buste paga**.

Nella sostanza, il vero datore di lavoro sul campo è l'utilizzatore che utilizza la prestazione di lavoro del dipendente, gli dà le istruzioni necessarie a svolgere il suo lavoro, organizza i suoi turni, etc.

Chi può fare somministrazione di lavoro?

La **somministrazione di lavoro** è un'attività delicata. In certi casi, infatti, la scelta di non assumere direttamente il dipendente ma di farselo inviare da un altro soggetto potrebbe avere la funzione di ridurre le tutele del dipendente e di non rispettare le norme inderogabili che prevedono i diritti economici e normativi dei dipendenti. Occorre, dunque, che ad esercitare attività di somministrazione di manodopera siano dei soggetti professionali che svolgono per statuto questa attività e che danno adeguate garanzie di solidità e solvibilità.

La legge **[2]** prevede, dunque, stringenti requisiti per fare attività di somministrazione di manodopera.

Innanzitutto, presso il **ministero del Lavoro** e delle politiche sociali è stato istituito un apposito **albo delle agenzie per il lavoro** ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale.

L'albo si articola in cinque sezioni:

- agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività;
- agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente alcune attività specifiche;
- agenzie di intermediazione;
- agenzie di ricerca e selezione del personale;
- agenzie di supporto alla ricollocazione professionale (cosiddetto outplacement).

Questi soggetti, prima di iniziare a svolgere le predette attività, devono farne richiesta al ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che rilascia, entro sessanta giorni dalla richiesta e dopo aver accertato la sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari di legge, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla

iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Vale il silenzio assenso: se il ministero non risponde alla domanda, questa deve intendersi accettata.

Trascorsi due anni, entro i novanta giorni successivi, le agenzie autorizzate possono richiedere l'autorizzazione a tempo indeterminato. Il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato entro novanta giorni dalla richiesta, previa verifica del rispetto degli obblighi di legge e del **contratto collettivo** e, in ogni caso, subordinatamente al corretto andamento della attività svolta.

In caso di spostamenti di sede, apertura delle filiali o succursali o cessazione della attività, le agenzie autorizzate devono darne comunicazione al ministero del Lavoro ed alle regioni e alle province autonome competenti. Inoltre, le agenzie hanno l'obbligo di fornire alla autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

Per evitare che il ministero del Lavoro perda il controllo ed il monitoraggio sul fenomeno, la legge prevede che l'autorizzazione ministeriale ottenuta dall'agenzia del lavoro non possa essere oggetto di transazione commerciale e, dunque, non può essere ceduta a terzi.

Agenzie del lavoro: requisiti

Abbiamo visto che le agenzie del lavoro possono operare solo se autorizzate dal ministero del Lavoro. Ma quali requisiti devono avere? Questi soggetti, per poter essere autorizzati, devono:

- essere costituiti nella forma di società di capitali oppure cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea;
- avere la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;
- avere 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;
- rispettare tutta una serie di requisiti per coloro che rivestono cariche sociali. In particolare, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti muniti di rappresentanza e i soci accomandatari devono garantire: assenza

di condanne penali, anche non definitive, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica 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;

- garantire la presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici, nel caso in cui l'agenzia richiedente sia un soggetto polifunzionale, non caratterizzato da un oggetto sociale esclusivo;
- essere interconnessi con la borsa continua nazionale del lavoro, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, ed inviare all'autorità concedente, pena la revoca dell'autorizzazione, ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro.

Agenzie del lavoro: requisiti economici e patrimoniali

Oltre a determinati requisiti giuridici, che afferiscono alla natura giuridica del soggetto richiedente e dei suoi amministratori, la legge richiede che le agenzie del lavoro abbiano anche determinati requisiti economico-patrimoniali da cui si possa ricavare la solidità di questi soggetti.

In particolare, la legge richiede al soggetto richiedente:

- l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro oppure la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;
- la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;
- la disposizione, a garanzia dei **crediti** dei **lavoratori impiegati** e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, per i primi due anni di esercizio, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria

o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro. Le agenzie del lavoro di un altro paese europeo sono esonerate dalla prestazione della cauzione se hanno assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione dello Stato membro della Unione europea di provenienza;

- la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal **contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione** di lavoro applicabile;
- nel caso di **cooperative di produzione e lavoro**, oltre ai requisiti indicati, 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;
- l'indicazione della somministrazione di lavoro come oggetto sociale prevalente.

La legge prevede, poi, ulteriori **requisiti economico-patrimoniali** che si differenziano a seconda del tipo di attività che l'agenzia del lavoro va a svolgere e, dunque, della sezione dell'albo delle agenzie alla quale richiede l'iscrizione.

Note

[1] L.1369/1960. **[2]** Artt 4 e ss. D. Lgs. n. 276/2003.