

# Memento Pratico

GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

## CONTRATTI DI LAVORO ATIPICI

Contratti flessibili e agevolati  
Categorie speciali e lavoro autonomo

ESTRATTO

## Piano generale dell'opera

### 5 Introduzione

#### Parte I. Disciplina generale

- 50 Contratto di lavoro  
700 Contributi, premi e imposte

#### Parte II. Contratti flessibili

- 1100 Collaboratori coordinati e continuativi  
1400 Lavoratori a termine  
1600 Lavoratori a domicilio  
1750 Lavoratori «agili»  
1850 Lavoratori autonomi occasionali  
2100 Lavoratori intermittenti  
2300 Lavoratori part-time  
2500 Prestatori di lavoro occasionali  
**2700 Somministrati**  
2900 Tirocinanti

#### Parte III. Rapporti di lavoro particolari

- 4000 Agenti e rappresentanti  
4300 Dirigenti  
4600 Familiari  
4800 Lavoratori in missione temporanea all'estero  
5200 Lavoratori in regime di appalto  
5400 Minori  
5500 Organi di società  
**5705 Riders**  
5800 Soci di cooperative di lavoro  
6100 Stranieri

#### Parte IV. Contratti agevolati

- 7000 Apprendisti  
7300 Generalità dei lavoratori (in sostituzione di dipendenti in congedo; dirigenti del settore Teziario; emergenza COVID-19: nuove assunzioni)  
7395 Disoccupati o privi di impiego regolarmente retribuito  
7640 Beneficiari di Reddito di cittadinanza  
7700 Lavoratori in CIGS  
7795 Giovani

- 8200 Lavoratori impiegati in attività di ricerca e sviluppo, di innovazione tecnologica, innovative o di formazione  
8250 Detenuti e internati  
8300 Dipendenti di start-up innovative, incubatori certificati, PMI innovative  
8750 Disabili

**Appendice**

- 9001 Modelli  
9200 Tabelle  
9498 Fonti

**Glossario****p. 951****Indice analitico**

# Somministrati

## SOMMARIO

a. Campo di applicazione		e. Adempimenti formali .....	2774
1. Agenzie per il lavoro .....	2704	f. Svolgimento del rapporto .....	2780
2. Imprese utilizzatrici .....	2720	g. Cessazione del contratto	
3. Lavoratori .....	2722	1. Contratto tra somministratore e utilizzatore .....	2800
4. Differenze con altre figure contrattuali .....	2726	2. Contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore .....	2810
b. Stipulazione del contratto		h. Contributi, premi, imposte	
1. Contratto tra somministratore e utilizzatore .....	2730	1. INPS .....	2816
2. Contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore .....	2750	2. INAIL .....	2818
c. Certificazione .....	2770	3. Fisco .....	2820
d. Controllo giudiziale .....	2772	i. Prestazioni .....	2825
		j. Apparato sanzionatorio .....	2855

La somministrazione di lavoro è un contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, che può essere a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) o a termine. Si tratta di uno strumento contrattuale che si **caratterizza** per il coinvolgimento di tre soggetti distinti (il lavoratore, l'Agenzia di somministrazione e l'utilizzatore) e per la presenza di due distinti rapporti contrattuali (uno di natura commerciale, stipulato tra due imprenditori, ovvero tra Agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice, e l'altro, diretto alla gestione del rapporto di lavoro, stipulato tra lavoratore e Agenzia di somministrazione).

La caratteristica di tale rapporto triangolare è la **dissociazione** fra la titolarità formale del rapporto di lavoro, che viene costituito fra l'impresa somministratrice ed il prestatore di lavoro, e la materialità della prestazione resa nei confronti dell'impresa utilizzatrice legata al somministratore dal contratto di somministrazione.

### Quando conviene

**Azienda che abbia necessità di:**  
 — coprire fabbisogni temporanei di manodopera (somministrazione a termine)  
 — attuare processi di esternalizzazione di alcuni servizi o attività aziendali (somministrazione a tempo indeterminato, c.d. staff leasing)

### Vantaggi

- L'impresa utilizzatrice può beneficiare di una prestazione lavorativa senza assumere tutti gli oneri (retributivi e previdenziali) derivanti dall'instaurazione diretta di un rapporto di lavoro subordinato
- I lavoratori somministrati non sono computabili nell'organico dell'utilizzatore (salvi casi specifici)

2700

In definitiva, la forza lavoro viene acquisita attraverso un contratto stipulato con un soggetto giuridico, autorizzato dall'ordinamento giuridico a svolgere l'attività di somministrazione di lavoro, che si interpone tra il soggetto che beneficia della prestazione lavorativa (utilizzatore) ed il lavoratore presso lo stesso inviato in missione.

Il contratto di somministrazione di lavoro costituisce, quindi, un'evidente **deroga** ad uno dei principi cardine del nostro ordinamento giuslavoristico, quello della effettività del rapporto di lavoro, ossia dell'imputazione della titolarità del rapporto

in capo all'effettivo fruitore delle prestazioni lavorative, soggetto che esercita, altresì, il potere direttivo nei confronti del prestatore di lavoro.

In considerazione della sua eccezionalità, il legislatore ha previsto che il ricorso a tale fattispecie contrattuale sia subordinato al rispetto di determinate e ben specifiche condizioni.

#### Vincoli

- **Necessità di rivolgersi ad Agenzie per il lavoro autorizzate (iscritte in un apposito Albo)**
- **Rispetto delle clausole di contingentamento**
- **Obbligo di solidarietà tra somministratore e utilizzatore in merito al trattamento economico e previdenziale da corrispondere ai lavoratori**

#### a. Campo di applicazione

- 2702** I **soggetti coinvolti** nel rapporto di somministrazione di lavoro sono tre:
- l'Agenzia di somministrazione (anche detta Agenzia per il lavoro);
  - l'impresa utilizzatrice (o utilizzatore);
  - il lavoratore.

1. Agenzie per il lavoro  
artt. 4 e s. D.Lgs. 276/2003

- 2704** La possibilità di somministrare lavoro altrui è riservata alle Agenzie per il lavoro. Presso il ministero del Lavoro è istituito un **apposito albo** delle Agenzie per il lavoro, suddiviso in varie sezioni, in ragione delle attività per le quali è prevista specifica autorizzazione. Per quanto qui interessa, le prime due sezioni sono dedicate alle:
- a) Agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di somministrazione (a tempo determinato e indeterminato);
  - b) Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche.

**Precisazioni 1)** Le **altre sezioni dell'Albo** sono invece riservate alle Agenzie di intermediazione, alle Agenzie di ricerca e selezione del personale e alle Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale (soggetti che però non possono svolgere attività di somministrazione di lavoro).

**2)** Possono svolgere esclusivamente attività di intermediazione anche **altre categorie di soggetti**, diversi dalle Agenzie per il lavoro, tra i quali ricordiamo (art. 6 D.Lgs. 276/2003; art. 29 DL 98/2011 conv. in L. 111/2011):

- gli istituti di scuola secondaria di secondo grado;
- le Università ed i consorzi universitari;
- le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro;
- i patronati, gli enti bilaterali e le associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità;
- i gestori di siti internet;
- i Comuni e le camere di commercio;
- l'ordine nazionale dei consulenti del lavoro.

**3)** Per garantire l'**inserimento o il reinserimento** nel mercato del lavoro **dei lavoratori svantaggiati**, alle Agenzie per il lavoro è consentito operare solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, ed a fronte della assunzione del lavoratore da parte delle Agenzie per il lavoro con contratto di durata non inferiore a sei mesi.

Ciò in presenza di una convenzione stipulata tra una o più Agenzie con i comuni, le province, le regioni ovvero con le agenzie tecniche strumentali del ministero del Lavoro (art. 13 D.Lgs. 276/2003; art. 1, c. 10 lett. a), l. 92/2012).

**Requisiti** (art. 5 D.Lgs. 276/2003; DM 10 aprile 2018; Circ. Min. Lav. 24 giugno 2004 n. 25) Le Agenzie per il lavoro per poter esercitare l'attività di somministrazione ed iscriversi all'apposito albo devono essere **autorizzate** dallo stesso ministero e procedere all'«**accreditamento**» presso le regioni in cui intendono operare. Ai fini dell'iscrizione all'albo, le Agenzie devono possedere i seguenti requisiti giuridici e finanziari:

- la forma di società di capitali oppure cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro dell'UE;
- la sede legale o una dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro UE;
- la disponibilità di uffici, adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali;
- l'assenza di condanne penali in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari;
- nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, la presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;
- l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro, nonché l'invio - pena la revoca dell'autorizzazione - di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;
- il rispetto delle disposizioni poste a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati (D.Lgs. 196/2003; D.Lgs. 101/2018; Reg. UE 679/2016 c.d. «GDPR»).

**Precisazioni 1)** Le Agenzie per il lavoro devono avere **personale qualificato**: almeno 4 unità nella sede principale e 2 unità per ogni unità organizzativa. Devono inoltre indicare un responsabile, anche con funzioni di operatore, per ogni unità organizzativa. Per personale qualificato si intende personale dotato di adeguate competenze professionali che possono derivare, alternativamente, da un'esperienza professionale di durata non inferiore a 2 anni nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale, della somministrazione di lavoro, della ricollocazione professionale, dei servizi per l'impiego, della formazione professionale, dell'orientamento, della mediazione tra domanda e offerta di lavoro o nel campo delle relazioni industriali. L'iscrizione all'albo dei consulenti del lavoro da almeno 2 anni costituisce titolo idoneo alternativo all'esperienza professionale (art. 1 DM 10 aprile 2018).

**2)** Le Agenzie per il lavoro devono essere in possesso di **locali** e **attrezzature** d'ufficio, informatiche e collegamenti telematici idonei allo svolgimento dell'attività di somministrazione. I locali nei quali le agenzie per il lavoro svolgono la propria attività devono essere distinti da quelli di altri soggetti e le strutture devono essere adeguate allo svolgimento dell'attività nonché conformi alla normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro. Per lo svolgimento delle attività di somministrazione e intermediazione è richiesta la presenza di almeno 6 sedi operative adibite a sportello in almeno 4 regioni sul territorio nazionale (art. 2 DM 10 aprile 2018).

Per lo **svolgimento delle attività di somministrazione a tempo indeterminato**, oltre ai requisiti esaminati nel paragrafo precedente, è **richiesta**:

- l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a € 600.000 ovvero la disponibilità di € 600.000 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 garanzia dei crediti dei lavoratori e contributivi degli enti previdenziali, per i primi due anni, nella forma di un deposito cauzionale di € 350.000, ovvero a decorrere dal terzo anno solare in luogo della cauzione, la disposizione di una fidejussione bancaria o assicurativa non inferiore a € 350.000;
- 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, 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 (artt. 11 e 12 L. 59/92);

— l'indicazione della somministrazione di lavoro come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

**Precisazioni 1)** Per **verificare il requisito dell'autorizzazione ministeriale** è possibile accedere all'albo informatico delle Agenzie di somministrazione autorizzate, tenuto ed aggiornato dallo stesso ministero del Lavoro. In ogni caso, l'Agenzia di somministrazione deve indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione, in tutte le comunicazioni verso i terzi.

**2)** Le Agenzie non sono obbligate ad avere come **oggetto sociale** esclusivo l'attività di somministrazione: ciò consente di operare su un panorama ben più ampio di servizi a favore delle imprese, anche in relazione ad attività non direttamente soggette ad autorizzazione. Infatti, le Agenzie possono svolgere altre attività di servizi, anche aggiuntive rispetto a quelle di intermediazione, ricerca, selezione e ricollocazione, già comprese nell'autorizzazione.

**2710 Autorizzazione ministeriale** (DM 23 dicembre 2003; DPCM 22 dicembre 2010 n. 275) Per quanto riguarda il provvedimento di autorizzazione, il ministero del Lavoro rilascia, entro 60 giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari (v. n. 2706 e s.), l'**autorizzazione provvisoria** all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle Agenzie nel predetto albo. Decorsi due anni, entro i 90 giorni successivi, i soggetti autorizzati possono richiedere l'**autorizzazione a tempo indeterminato**.

L'autorizzazione ad operare a tempo indeterminato viene rilasciata entro 90 giorni, previa verifica non solo del corretto andamento dell'attività svolta, ma anche del rispetto degli obblighi di legge e del contratto collettivo. Decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende accettata (art. 4, c. 2 e 3, D.Lgs. 276/2003).

Se più società, formalmente distinte, fanno capo alla stessa persona fisica, ma operano, sul piano organizzativo e produttivo, con diverse modalità, così da evidenziare la loro sostanziale autonomia, il **passaggio di un lavoratore dall'una all'altra**, in difetto di autorizzazione, concretizza il reato di somministrazione abusiva di manodopera (Cass. pen. 16 settembre 2015 n. 37377).

**2712** Qualora risulti che l'Agenzia autorizzata non abbia ottemperato agli adempimenti prescritti dalla legge, la Direzione generale per l'impiego, l'orientamento e la formazione del Ministero del Lavoro provvede ad informarla delle **irregolarità** riscontrate e le assegna un termine, non inferiore a 30 giorni, nel quale il soggetto dovrà sanare le irregolarità o fornire chiarimenti circa la situazione presunta irregolare rilevata. Ferma restando la possibilità per la Direzione di provvedere d'urgenza (art. 7 L. 241/90), decorso il termine di cui sopra senza che l'Agenzia abbia provveduto a sanare o a fornire chiarimenti, la stessa Direzione provvede a **sospendere l'autorizzazione** (provvisoria o definitiva). Decorso un ulteriore termine di 60 giorni, senza che le irregolarità siano state sanate o i chiarimenti effettuati, la Direzione provvede alla **cancellazione dall'albo** del soggetto precedentemente autorizzato e **revoca l'autorizzazione** (art. 7 DM 23 dicembre 2003).

# Riders

## SOMMARIO

a. Campo di applicazione .....	5700	c. Sicurezza sociale .....	5750
b. Svolgimento del rapporto .....	5710		

### a. Campo di applicazione

I c.d. riders sono i lavoratori che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore essenzialmente attraverso piattaforme digitali.

Si tratta, dunque, di lavoratori che si occupano delle consegne dei prodotti (principalmente, cibo e bevande), ordinati dal cliente, mediante l'**utilizzo di piattaforme digitali** ormai di ampia diffusione.

La peculiarità della fattispecie è data dal fatto che il **rapporto intercorre** tra il rider e l'impresa che utilizza la piattaforma e non con il singolo esercizio commerciale (pizzeria o ristorante).

Assodelivery e UGL-Rider hanno sottoscritto il primo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL Riders 15 settembre 2020, d'ora in poi CCNL) che regola l'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta dai riders autonomi attraverso piattaforme anche digitali.

Il CCNL si **applica** alle aziende facenti parte di Assodelivery ed entra in vigore **a decorrere dal 3 novembre 2020**, per una durata di 3 anni.

#### Quando conviene

**Necessità di utilizzare, per motivi organizzativi, produttivi o commerciali, la prestazione di volta in volta per specifiche consegne**

#### Vantaggi

**Flessibilità correlata alle specifiche esigenze del committente**

#### Vincoli

- Possibile applicabilità della disciplina prevista per il lavoro subordinato anche a fronte di contratti di collaborazione
- Livelli minimi di tutela

5700

5705

### b. Svolgimento del rapporto

La qualificazione della **natura giuridica del rapporto di lavoro dei riders** ha determinato l'insorgere di controversie.

In linea teorica i riders possono anche essere assunti con normale contratto di lavoro subordinato, con applicazione della relativa disciplina. Di norma, tuttavia, i riders sono legati all'impresa che gestisce la piattaforma da un contratto di collaborazione autonoma. In tale ipotesi trovano, comunque, applicazione livelli minimi di tutela.

5710



**5715** Ai rapporti di collaborazione che si concretano in **prestazioni di lavoro «prevalentemente» personali, continuative** e le cui modalità di esecuzione sono **organizzate dal committente**, si applica la la normativa del lavoro subordinato; ciò anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali (art. 2, c. 1, D.Lgs. 81/2015; art. 1, c. 1 lett. a), DL 101/2019 conv. in L. 128/2019).

Per **piattaforme digitali** si intendono i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

Il rapporto di lavoro dei cosiddetti riders **addetti alla consegna del cibo** a domicilio è inquadrabile nell'ambito delle c.d. **collaborazioni etero-organizzate** (art. 2 D.Lgs. 81/2015) che costituiscono una fattispecie alla quale la legge ricollega imperativamente l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione (Cass. 24 gennaio 2020 n. 1663; App. Torino 4 febbraio 2019 n. 26; Trib. Torino 7 maggio 2018 n. 778).

**5725** **Riders autonomi** (artt. 47 bis-47 octies D.Lgs. 81/2015; art. 1, c. 1 lett. c), DL 101/2019 conv. in L. 128/2019) Per i riders il cui rapporto di lavoro sia effettivamente di natura autonoma trovano applicazione le tutele minime descritte nei paragrafi seguenti.

**5730** **Contratto: forma e contenuto** (art. 8 CCNL) I contratti di lavoro dei riders devono essere **provati** per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza.

In caso di **violazione**, il committente è esposto al pagamento di una sanzione amministrativa e il rider ha diritto a un'**indennità risarcitoria** di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

La violazione è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dai livelli minimi di tutela.

Il contratto di lavoro deve contenere: l'identità delle parti; il **richiamo esplicito al CCNL**; la descrizione dell'attività lavorativa che si richiede; il diritto del rider di autoregolamentarsi relativamente a tempi, luoghi, orari e modalità di esecuzione della prestazione; gli obblighi contrattuali delle parti; l'applicazione e il rispetto della normativa in materia di privacy e di salute e sicurezza sul lavoro.

**5732** **Svolgimento della prestazione lavorativa** (art. 7 CCNL) Il rider è chiamato a recarsi nel luogo designato, ritirare i beni ed effettuare, con mezzo di trasporto proprio, la consegna al cliente finale.

Per rendersi disponibile a ricevere proposte di consegna, il rider può **accedere alla piattaforma software** senza che ciò comporti l'accettazione delle proposte. Egli può decidere se e quando iniziare a connettersi alla piattaforma digitale e, anche se connesso, se e quando accettare le richieste di servizio.

Il rider, in caso di assenza, non è tenuto a darne giustificazione in quanto non può essere **assoggettato ad alcun vincolo di orario**.

**5735** **Compenso** (art. 10 CCNL) Fatte salve diverse condizioni di miglior favore definite a livello aziendale, al rider è riconosciuto un compenso **minimo** per una o più consegne, **pari** a € 10,00 lordi l'ora. In aggiunta, è dovuta un'**indennità integrativa** quando la prestazione di lavoro è svolta:

- di notte (con consegna accettata ed effettuata fra la mezzanotte e le 7 del mattino);
- durante le festività;
- in condizioni meteorologiche sfavorevoli.

L'**importo** dell'indennità integrativa è pari al: 10% in presenza di una sola delle circostanze precedenti; 15% in presenza di 2 circostanze; 20% in presenza di tutte e tre le circostanze.