

somministrazione, ma diviene meramente funzionale a far conoscere la scelta già adottata di ricorrere alla somministrazione.

**VI. Il regime della responsabilità civile verso terzi.** ■ Con la somministrazione si pone il problema della **responsabilità civile** per gli eventuali **danni** arrecati dal prestatore di lavoro a terzi nell'ambito della propria attività, al quale il legislatore risponde con l'art. 35, co. 7, norma che ripropone sostanzialmente il testo dell'art. 26 d.lgs. 276/2003, e in cui è prevista una disciplina minimale ma di qualche concreto significato, che pone in capo all'utilizzatore la responsabilità per gli eventuali danni. La questione sottesa è quella della possibilità che il lavoratore rechi danni, con i suoi comportamenti od omissioni, a soggetti terzi rispetto al rapporto trilatero tipico del lavoro temporaneo ed ora della somministrazione. E tuttavia si può osservare come l'art. 2049 c.c. configuri una responsabilità oggettiva dei padroni e dei committenti, espressione di un principio di garanzia e di solidarietà, nel senso di spostare la responsabilità su colui che meglio possa sopportare il rischio. Viceversa, nel caso che ci occupa non sembra sussistere quel rapporto di subordinazione (diretta) tra lavoratore e datore di lavoro che la giurisprudenza richiede per applicare la norma richiamata, così che si può concludere per la "deroga" dell'art. 2049 c.c. da parte della norma in commento. Peraltro, non ci pare neppure che l'art. 2049 c.c. possa essere

chiamato in causa con riguardo ad una ipotetica **responsabilità concorrente del somministratore**, come da qualcuno ipotizzato, sulla base del carattere rappresentativo dell'attività dell'utilizzatore nei confronti del somministratore. Il contratto di somministrazione, di natura commerciale, non prevede né presuppone un rapporto di rappresentanza tra le due parti. Il soggetto che ha l'interesse, la direzione ed il controllo della prestazione lavorativa è l'utilizzatore; esso è il "padrone" o "committente", anche nel caso particolare del lavoro somministrato, sebbene in termini economici e, appunto, commerciali alla fine risulti beneficiario della struttura negoziale complessiva il somministratore. E allora, con la dottrina commercialista (PALMERI, *sub art. 26*, in GENTILI, *Il lavoro temporaneo*, 99), riteniamo di dover **escludere** non solo una **responsabilità del somministratore** per danni a terzi causati dal lavoratore somministrato, ma altresì la supposta **duplicità di azioni** da parte del terzo medesimo. Va da sé che tale conclusione appare sfavorevole per la parte lavoratrice ed in qualche modo anche per l'utilizzatore, ma risulta "sterilizzata" nel momento in cui si passa a considerare il rapporto interno, tra somministratore e utilizzatore, ove può forse ipotizzarsi un diritto di **regresso** o di **rivalsa**, concretamente esercitabile in casi in cui i danni derivino, infine, da un inadempimento del somministratore (contra però M.T. CARINCI, 04, 440).

**37** Norme previdenziali. 1. *Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.*

2. *Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.*

3. *Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.*

4. *Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.*

1 ■ La norma riproduce - tranne qualche aggiornamento terminologico - la previsione dell'art. 25 d.lgs. n. 276/2003, che già riprendeva quanto previsto dall'abrogato art. 9, l. n. 196/1997 (sul quale ANDREONI, in LISO, CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, 99, 381; NICOLINI, in *R. it. d. lav.* 98, I, 239; PANDOLFO, BOZZAO, in GENTILI (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, 327). ■ L'**inquadramento** del somministratore (e quindi i relativi oneri contributivi a favore del lavoratore con contratto di somministrazione) nel settore del terziario (salve le ipotesi previste nel co. 4) è stato oggetto di critiche in quanto prescinde dall'inquadramento previdenziale dei

lavoratori dell'utilizzatore, con possibili variazioni di trattamento deteriori per il lavoratori dipendenti dall'agenzia di somministrazione (rimangono attuali i dubbi di legittimità costituzionale sulla base del principio di eguaglianza LAGALA, in *Lav. e dir.*, a cura di CURZIO, p. 398; più in generale per il trattamento previdenziale dei lavoratori non standard e per i problemi di discriminazione possibile RENGA, *La protezione sociale dei lavoratori*, in *Lav. e dir.*, 05, I, 245). La disposizione sull'**onere contributivo** a carico del somministratore va integrata con quanto previsto dall'art. 33, co. 2, nonché dall'art. 35, co. 2, d.lgs. 81/2015. Da queste norme, invero, si evince

un obbligo del pagamento dei contributi da parte dell'utilizzatore in caso di inadempimento del somministratore. ■ La disposizione relativa all'**indennità di disponibilità** pone detta indennità alla stregua di un trattamento previdenziale (per i quali, appunto, non si fa riferimento al **minimale contributivo**). L'ultima modifica del CCNL, del 1-1-2016, prevede € 750,00 mensili di indennità e il minimale contributivo è (per il 2016) € 47,68 giornalieri. L'aliquota contributiva dello 0,30% prevista dall'art. 25 della l. n. 845/1978 serve a finanziare per due terzi il "Fondo di rotazione" istituito nello stesso articolo allo scopo di favorire l'accesso al Fondo sociale europeo e al Fondo regionale europeo per i progetti di formazione (FALASCA, *Prev. ass. pubb. priv.*, 05, 273). ■ L'art. 2, co. 28, l. n. 92/2013 prevede un **contributo aggiuntivo** pari a 1,4% della retribuzione imponibile per tutti i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato. Tra i soggetti esclusi nel successivo co. 29 non compaiono i lavoratori in somministrazione, ai quali si dovrà applicare tale contributo. Posto che il co. 19 esplicitamente si riferisce a "lavoratori assunti a termine" e "lavoratori dipendenti dalla Pubblica Amministrazione", si pone il problema di chiarire se il lavoratore in somministrazione chiamato per sostituire un lavoratore assente o utilizzato dalla P.A. sia, per analogia, escluso o no dal contributo aggiuntivo. ■ La norma sull'**assicurazione infortuni** risponde alla logica del rischio professionale cui è informata l'assicurazione stessa, con la conseguenza che il premio dev'essere pagato in relazione al rischio dell'effettiva mansione svolta nel settore di attività dell'utilizzatore

(in materia di sicurezza sociale dei lavoratori non standard RENGÀ, *La tutela sociale dei lavoratori*, 06). ■ Il co. 8 dell'art. 4 l. n. 92/2012 prevede la **riduzione del 50% dei contributi** a carico del datore di lavoro per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro dipendente, **anche in somministrazione**, a tempo indeterminato o determinato, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, nonché per donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art. 2, punto 18, lett. e), Reg. 800/2008/CE annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti. ■ L'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, inoltre ha previsto lo sgravio contributivo nel caso di assunzione, anche a scopo di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato la cui durata iniziale sia pari o superiore a sei mesi, dei giovani tra sedici e ventinove anni che si registrano al Programma Garanzia Giovani (NEET); l'agevolazione è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro nel limite massimo di € 8.060, e, in caso di contratto a tempo determinato, anche se a scopo di somministrazione, l'agevolazione è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro nel limite massimo di euro 4.030 annui.

**38** Somministrazione irregolare. 1. *In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.*

2. *Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.*

3. *Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.*

4. *La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.*

**39** Decadenza e tutele. 1. *Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.*

2. *Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva*