



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica

Le 100 domande sul  
Lavoro Temporaneo nella  
**Pubblica Amministrazione**

Progetto finalizzato: “flessibilità e lavoro pubblico”

# prefazione

Con il manuale “Le cento domande sul lavoro temporaneo nella PPAA.”, il Progetto finalizzato del Dipartimento della Funzione Pubblica “Flessibilità e lavoro pubblico” vuol contribuire a soddisfare un’esigenza apertamente manifestata dalle P.A. partecipanti al nostro Progetto e che, con ogni probabilità, può considerarsi propria di ogni singola pubblica amministrazione: avere a disposizione una serie di punti fermi che consentano di districarsi tra le maglie delle fonti normative che disciplinano le diverse forme flessibili di impiego ed organizzazione delle risorse umane.

Il metodo più utile per andare incontro a tale esigenza, è parso quello di mettersi nei panni di coloro che hanno la responsabilità della gestione ed organizzazione delle risorse umane, cercando di dare risposta a tutti i quesiti che costoro debbono via via risolvere per dare concreto avvio alla adozione di forme flessibili di assunzione e/o impiego del personale.

Di qui l’elaborazione di una serie di c.d. Manuali d’uso, articolati sulla base di domande a risposta breve, aventi ad oggetto le diverse forme flessibili di assunzione e/o impiego del personale: telelavoro, part-time, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, formazione e lavoro, etc..

Il primo di questi Manuali è quello sull’utilizzo del lavoro temporaneo da parte delle PPAA. . Il confronto avviato con le amministrazioni partecipanti al Progetto ci ha consentito di cogliere una serie di problemi di carattere interpretativo od applicativo che, a nostro sommo avviso, difficilmente sarebbero venuti alla luce senza un pieno coinvolgimento dei diretti destinatari della normativa in parola.

Naturalmente, non ci illudiamo di aver dato risposta a tutti i quesiti legati al ricorso al lavoro temporaneo, né di aver esaurito la casistica da mettere a disposizione dei nostri interlocutori.

Si tratta di un work in progress, più che mai aperto al contributo di tutti gli operatori del settore. A tal fine, nel sito [www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile](http://www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile) dove il manuale è disponibile, saranno riportati i suggerimenti e le proposte che riceveremo, le quali verranno utilizzate per aggiornare e integrare il presente Manuale.

Il Responsabile del Progetto  
Ubaldo Poti

Il Manuale è stato redatto da:

Caterina Cordella, Domenico Di Cocco, Francesca Di Lascio,  
Franco Liso, Pierfausto Pagliara, Ubaldo Poti, Roberto Romei, Rosario Soloperto.

# le cento domande sul Lavoro Temporaneo

## FONTI

1) **Quali sono le fonti che disciplinano l'utilizzo dei c.d. lavoratori interinali da parte delle PPA.A. ?**

Innanzitutto, la Legge 24 giugno 1997, n.196, recante "Norme in materia di occupazione", come modificata dall'art.64 della Legge 23 dicembre 1999, n.488 (Legge finanziaria 2000) e dall'art.117 della Legge 23 dicembre 2000, n.388 (Legge finanziaria 2001); rilevano, inoltre, gli specifici contratti collettivi di comparto nonché, per le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, D.Lgs.29/93 e le aziende e gli enti di cui all'art.73, comma 5, D.Lgs.29/93, il Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo siglato il 9 agosto 2000 tra l'ARAN e le relative organizzazioni sindacali.

2) **A tutt'oggi, quali contratti collettivi nazionali di comparto hanno ad oggetto il contratto di fornitura di lavoro temporaneo?**

Il Contratto collettivo del 14 settembre 2000, che completa quello del 1° aprile 1999, per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali ed il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 del personale del comparto Università.

3) **In assenza della specifica contrattazione di comparto, qual è la disciplina giuridica che trova applicazione?**

Quella contenuta nella L.196/1997 e, per le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, D.Lgs.29/93 e le aziende e gli enti di cui all'art.73, comma 5, D.Lgs.29/93, quella di cui all'Accordo quadro del 9 agosto 2000. Tali fonti già consentono la conclusione di un contratto di fornitura per la sostituzione di lavoratori assenti, per qualifiche non previste dalla dotazione organica e per soddisfare esigenze di carattere non continuativo o periodico o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio.

Fermo restando la sua immediata e diretta applicabilità, l'Accordo quadro 9 agosto 2000 rinvia, comunque, alla contrattazione collettiva di comparto la possibilità di specificare le causali di utilizzo previste dalla legge o dallo stesso Accordo quadro (cfr. art.2 Accordo quadro), la definizione eventuale di casi di esclusione ulteriori rispetto a quelli previsti dall'art.1, comma 4, della Legge n.196/1997 nonché la definizione della percentuale massima di lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo rispetto a quelli in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'amministrazione.

## DEFINIZIONI, PRESUPPOSTI APPLICATIVI E DIVIETI

4) **Cosa si intende per lavoro temporaneo o interinale ?**

Il lavoro temporaneo od interinale è quella forma di impiego in base alla quale uno o più lavoratori, assunti da una specifica impresa (c.d. impresa fornitrice), svolgono la propria prestazione lavorativa a favore e alle dipendenze di un soggetto giuridico diverso (c.d. impresa utilizzatrice), sulla base di un apposito contratto (c.d. contratto di fornitura) preventivamente stipulato dall'impresa fornitrice e dall'utilizzatrice.

5) **Qual è la nozione giuridica del contratto di fornitura di lavoro temporaneo?**

Il contratto di fornitura è un negozio giuridico in forza del quale l'impresa di fornitura di lavoro temporaneo assume l'obbligo di offrire all'ente utilizzatore uno specifico servizio, consistente nella messa a disposizione, per un periodo di tempo determinato, di uno o più lavoratori, che l'utilizzatore impiega come fossero propri dipendenti.

6) **Quali pubbliche amministrazioni soddisfano la definizione di "impresa utilizzatrice" di cui all'art.1, comma 1, L.196/1997?**

Sostanzialmente tutte. È opportuno comunque rifarsi alla definizione data dall'art.1, comma 2, D.Lgs.29/93 che considera amministrazioni pubbliche "tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi ed associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale".

7) **Quali soggetti sono abilitati ad esercitare l'attività di fornitura di lavoro temporaneo?**

Le sole imprese che siano provviste di una specifica autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e che siano iscritte nell'apposito albo.

8) **In quali casi è possibile ricorrere al lavoro temporaneo ?**

Nei casi previsti dall'art.1, comma 2, lett. b) e c) della L.196/1997 (sostituzione di lavoratori assenti e temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi) e in tutte quelle ipotesi che rientrano nell'art. 1, comma 1, del CCNQ del 9 agosto 2000 (esigenze di carattere non continuativo o periodico, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio). Secondo l'art.1, comma 2, lett. a) L.196/1997, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere inoltre concluso nei casi previsti dai contratti collettivi di comparto.

9) **Cosa intende il Contratto Collettivo Nazionale Quadro 9 agosto 2000 quando consente la conclusione di un contratto di fornitura per soddisfare "esigenze di carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario previste" dalla legge?**

L'espressione dell'Accordo quadro è di portata generale e consente il ricorso al lavoro temporaneo per ipotesi aggiuntive rispetto a quelle previste dalla L.196/1997.

Alcune di queste ipotesi potrebbero essere:

- punte di intensa attività, anche a carattere stagionale;
- realizzazione di specifici progetti finalizzati (es. elaborazione di manuali tecnici);
- attuazione di nuove previsioni normative (es. sistemi di controllo di gestione);
- utilizzazione di determinate tecnologie (es. informatizzazione);
- introduzione di nuove tecniche operative (es. sistemi informativi o di contabilità);
- espletamento di compiti legati ad eventi straordinari per cui si renda necessario il temporaneo utilizzo di professionalità e specializzazioni particolari;
- temporanea copertura di posti vacanti, nel caso in cui sia stata bandita una procedura concorsuale e fino al momento dell'effettiva assunzione dei vincitori;
- assistenza nel campo della sicurezza e della prevenzione sull'ambiente di lavoro;
- sperimentazione di nuove funzioni.

**10) Tali ipotesi di ricorso al lavoro temporaneo sono state ulteriormente specificate dalla contrattazione collettiva di comparto?**

Sì.

Si veda, in particolare, l'art.2 del Contratto collettivo del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali del 14 settembre 2000, secondo cui i contratti di fornitura, oltre che nei casi previsti dalla L.196/1997, possono essere stipulati nelle seguenti specifiche ipotesi:

- a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento dell'amministrazione;
- b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni nonché per la temporanea copertura di posti vacanti;
- c) per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni;
- d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi, di controllo di gestione, di elaborazione di manuali di qualità e carte di servizi che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;
- e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico e per creare le relative competenze nel campo della prevenzione, sicurezza, ambiente di lavoro e dei servizi alla persona con standards predefiniti.

**11) Come va interpretata la possibilità di utilizzare il lavoro temporaneo per "qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali" ex art.1, comma 2, lett. b), L. 196/1997 ?**

Nel senso di consentire il ricorso al lavoro temporaneo ogni qualvolta l'amministrazione utilizzatrice intenda avvalersi di lavoratori con professionalità diverse da quelle dei dipendenti già in forza all'amministrazione medesima.

La mancanza nella dotazione organica della professionalità richiesta è un sicuro indicatore. Tuttavia bisogna anche considerare l'insufficienza, in concreto, di determinate figure professionali, laddove tale carenza non sia altrimenti superabile.

**12) Cosa si deve intendere per "qualifiche"?**

Il termine "qualifiche" va inteso nel senso di profilo professionale di cui è in possesso il lavoratore. Il termine, cioè, non si riferisce ai livelli di inquadramento, ma alla tipologia dei compiti lavorativi che compongono l'organizzazione del lavoro.

**13) Nelle "qualifiche non previste dai normali assetti produttivi" rientrano gli incrementi di attività?**

No.

Questa previsione non può prestarsi a giustificare il ricorso al lavoro temporaneo per fronteggiare incrementi di attività. Come detto sub 11, essa fa infatti riferimento a professionalità diverse da quelle esistenti in organico; al contrario, gli incrementi di attività potrebbero richiedere professionalità uguali a quelle già esistenti, ma in numero maggiore.

Tuttavia, come rilevato sub 10, la causale delle "punte di attività" rientra, per espressa disposizione contrattuale, tra quelle che legittimano il ricorso al lavoro temporaneo (cfr. art.2 CCNL del comparto Regioni - Autonomie Locali).

**14) Si può ricorrere alla fornitura di lavoro temporaneo per un'attività che abbia carattere temporaneo, ma che non sia saltuaria, bensì ricorrente?**

Sì.

Si pensi a punte di attività che, sebbene stagionali (es: enti locali con vocazione turistica), si ripetano con cadenza periodica (es: nel periodo estivo) e che possono essere soddisfatte, in ipotesi, anche attraverso contratti di lavoro a tempo parziale verticale o con contratti a termine.

**15) E' ammessa la conclusione di un contratto di fornitura di lavoro temporaneo per una posizione di lavoro che si crea in via sperimentale?**

Sì, a condizione che si dimostri la temporaneità della sperimentazione. L'ipotesi è prevista dal menzionato art.2, comma 2, del CCNL per il comparto Regioni e Autonomie locali.

**16) Cosa si intende per "lavoratori assenti" ?**

L'art.1, comma 2, L. 196/1997 fa riferimento a qualsiasi caso di assenza del lavoratore, facendo salve alcune specifiche ipotesi previste dal successivo comma 4.

In proposito è utile richiamare la Circolare del Ministero del lavoro n.141/97, che si riferisce anch'essa a "qualsiasi caso di assenza" (comprendendovi oltre alla malattia, anche le ferie), e richiama i casi di divieto previsti dalla L.196/1997 e, in particolare, i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, i lavoratori sospesi o con orario ridotto ed i lavoratori con diritto al trattamento di integrazione salariale, salvo che la fornitura riguardi lavoratori con professionalità diversa.

In ogni caso, lavoratore assente dovrebbe essere considerato semplicemente chi, per qualsivoglia ragione, non sia presente sul proprio posto di lavoro (ad es., per malattia, gravidanza, ferie, permessi, partecipazione ad un corso di formazione).

**17) In caso di sostituzione di lavoratore assente, il lavoratore temporaneo deve essere adibito alle stesse mansioni del lavoratore sostituito ?**

No.

La sostituzione può avvenire anche a cascata, cioè al posto di un lavoratore temporaneamente distolto dalle proprie mansioni perché deve sostituire il lavoratore assente.

**18) In caso di sostituzione, è ammesso l'affiancamento iniziale del lavoratore da sostituire al lavoratore temporaneo ?**

Data la mancanza di un'esplicita regolamentazione nel contratto collettivo degli utilizzatori, è opportuno che l'eventuale periodo di affiancamento sia del tutto residuale rispetto alla durata della missione e sia giustificato dalla necessità di un apprendimento veloce e da un passaggio di consegne che solo il lavoratore destinato ad assentarsi è in grado di fornire.

**19) E' possibile stipulare un unico contratto di fornitura per più lavoratori ?**

Sì.

Qualora l'esigenza da soddisfare si ricolleggi alla sostituzione di più lavoratori assenti (es: per ferie), è legittimo, infatti, concludere un unico contratto di fornitura riferito ad altrettante sostituzioni, anche ove queste siano relative a periodi temporali diversi.

Il contratto di fornitura deve, in ogni caso, contenere tutti gli elementi essenziali richiesti dalla L.196/1997 con specifico riferimento al numero dei lavoratori, alle mansioni, al luogo, all'orario ed al trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative, nonché il termine iniziale e finale di ogni singola prestazione di lavoro temporaneo.

**20) E' possibile stipulare un unico contratto di fornitura con un unico lavoratore per una pluralità di sostituzioni ?**

Sì.

Nel momento in cui i periodi d'assenza siano certi e predeterminati.

**21) In quali casi è vietato ricorrere al lavoro temporaneo ?**

Nei casi tassativamente individuati dall'art.1, comma 4, della L.196/1997 che, in particolare, vieta la fornitura di lavoro temporaneo:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- per le mansioni individuate dai CCNL, con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento presenti maggiore pericolo per la sicurezza del lavoratore o di soggetti terzi;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- 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 mansioni cui si riferisce la fornitura;
- a favore di imprese che non dimostrano di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs.626/94; per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministero del lavoro del 31 maggio 1999.

**22) Quali ipotesi di divieto sono state previste dalla contrattazione collettiva di comparto?**

Il Contratto collettivo per il comparto Università ha vietato il ricorso al lavoro temporaneo per le prestazioni lavorative riconducibili alla categoria B.

Il Contratto collettivo per il comparto Regioni ed Autonomie locali ha invece vietato il ricorso al lavoro temporaneo per le prestazioni lavorative riconducibili alla categoria A, per i profili dell'area di vigilanza, per quelli del personale educativo e docente degli asili nido e delle scuole materne, elementari, medie e superiori e per le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.

**23) E' ancora in vigore il divieto di ricorso al lavoro temporaneo per qualifiche di esiguo contenuto professionale ?**

La risposta dovrebbe essere negativa, dal momento che il divieto, originariamente presente nella L.196/1997, è stato abrogato dall'art.64 della L.488/1999 (legge finanziaria 2000). Tuttavia, la contrattazione collettiva di comparto ha ritenuto opportuno introdurre specifici casi di esclusione, richiamati sub 22.

**24) Cosa si intende per "lavori particolarmente pericolosi" ex art.1, comma 4, lett. f), L. 196/1997?**

Si fa riferimento ad una serie di attività lavorative indicate nel decreto del Ministero del Lavoro 31 Maggio 1999, per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo. Il riferimento è, in particolare, a mansioni che comportano il maneggio di sostanze esplosive, l'esposizione ad agenti cancerogeni ovvero all'azione di sostanze particolarmente nocive.

**25) Come va interpretato l'art.1, comma 8, L. 196/1997 sulla percentuale massima di prestatori di lavoro temporaneo impiegabili presso l'ente utilizzatore?**

Tale disposizione ha devoluto all'autonomia collettiva il compito di fissare la percentuale dei lavoratori temporanei utilizzabili da parte dell'amministrazione rispetto ai propri dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

Tale percentuale è stata fissata dall'Accordo quadro nel limite del 7% su base mensile del personale a tempo indeterminato in servizio presso l'amministrazione utilizzatrice.

Tale limite è stato confermato nei citati CCNL di comparto (Enti locali ed Università).

Il computo va effettuato raffrontando il numero dei lavoratori interinali in servizio con il complesso dei dipendenti a tempo indeterminato.

Non è perciò richiesto di rispettare il limite in rapporto al personale appartenente ad un determinato profilo, area o sede.

**26) Quali sanzioni sono applicabili in caso di superamento della percentuale massima?**

La L.196/1997 non ha previsto alcun tipo di sanzione specifica.

Bisogna, comunque, sottolineare che il mancato rispetto della percentuale massima stabilita in sede di contrattazione collettiva di comparto costituisce un comportamento illegittimo, perché assunto in contrasto con una norma imperativa di legge.

Il contratto di fornitura stipulato in violazione di tale disposizione dovrebbe, quindi, considerarsi nullo, salvo il diritto del lavoratore temporaneo al risarcimento del danno.

**27) La L.196/1997 e la contrattazione collettiva hanno previsto dei meccanismi per prevenire o risolvere il problema dell'eventuale superamento della percentuale massima?**

Sì.

Infatti, occorre innanzitutto osservare che, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett.a) L.196/1997, l'ente utilizzatore, prima della stipulazione di un contratto di fornitura, deve comunicare alla rappresentanza sindacale il numero dei lavoratori temporanei da impiegare presso la propria struttura. L'eventuale superamento della percentuale massima potrebbe allora essere eccepita in tale circostanza. Si consideri, inoltre, come anche l'art.5, comma 1, del CCNQ 9 agosto 2000 abbia stabilito, a carico dell'amministrazione, un obbligo di preventiva e tempestiva informazione e consultazione della delegazione sindacale abilitata alla contrattazione decentrata integrativa sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, nonché sulla durata prevista di ogni contratto di fornitura. Sia l'art.7, comma 4, lett.b) L.196/1997 sia l'art.5, comma 3, dell'Accordo quadro hanno poi previsto, sempre a carico degli ente utilizzatore, un ulteriore obbligo di informazione, da assolvere alla fine di ogni anno, specificamente volto alla verifica da parte delle rappresentanze sindacali del rispetto della percentuale massima fissata dalla contrattazione collettiva. Tali obblighi sono stati, infine, ribaditi dal CCNL del 14 settembre 2000 per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali (art.2, commi 10 e 11) e dal CCNL relativo al quadriennio 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 del personale del comparto Università (art.21, commi 5 e 7).

## **IL CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO ED IL CONTRATTO PER PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO**

**28) In quale forma deve essere stipulato il contratto di fornitura di lavoro temporaneo?**

In forma scritta e deve contenere gli elementi di cui all'art.1, comma 5, L.196/1997.

**29) Qual è il contenuto obbligatorio del contratto di fornitura di lavoro temporaneo?**

L'art.1, comma 5, della legge n. 196/1997 prescrive che tale contratto debba contenere :

- a) il numero dei lavoratori richiesti;
- b) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;
- c) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- d) l'assunzione da parte dell'impresa fornitrice dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- e) l'assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di comunicare all'impresa fornitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili, nonché le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto;
- f) l'assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di rimborsare all'impresa fornitrice gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo;
- g) l'assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali in favore del prestatore di lavoro temporaneo, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice;
- h) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;
- i) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice dal Ministero del lavoro.

**30) Nel descrivere le mansioni cui sarà adibito il lavoratore temporaneo, è sufficiente fare riferimento ai profili professionali contenuti nel contratto collettivo ?**

Sì, non esistendo alcun ostacolo giuridico in tal senso.



**31) È possibile ricorrere alla scelta nominativa del lavoratore ?**

La L.196/1997 nulla dice a riguardo, per cui si potrebbe ipotizzare che tale facoltà sia lasciata alla libera negoziazione delle parti.

Si deve, però, considerare che una procedura di scelta nominativa appare in contrasto con i principi di imparzialità e trasparenza dettati in materia di reclutamento dall'art.36, comma 3, D.Lgs. 29/93, con il rischio di incorrere nell'annullamento del contratto di fornitura di lavoro temporaneo per violazione di norme imperative.

L'amministrazione potrebbe comunque richiedere all'impresa fornitrice un lavoratore dotato di particolare esperienza e professionalità, restringendo sostanzialmente la rosa dei lavoratori che soddisfano le condizioni poste nel contratto di fornitura. (Vedi anche risposta n.32)

**32) È possibile richiedere esplicitamente un lavoratore precedentemente impiegato dall'amministrazione ?**

In linea astratta, anche in questo caso la risposta potrebbe essere di segno positivo.

In ogni caso, perché un tale comportamento non venga considerato contrario ai summenzionati principi generali in materia di reclutamento, sarebbe preferibile che l'amministrazione utilizzatrice, in sede di predisposizione del contratto di fornitura, indicasse in dettaglio il profilo professionale del prestatore di lavoro temporaneo, specificando, ad esempio, che deve trattarsi di un soggetto che abbia esperienze lavorative maturate presso un'amministrazione pubblica.

Operando in tal modo, indurrebbe, infatti, l'impresa fornitrice a far necessariamente ricadere la propria scelta o sul lavoratore precedentemente utilizzato per la stessa missione (in caso di forniture ripetute) ovvero su un lavoratore che abbia già operato presso un'amministrazione.

**33) Esiste un limite al numero di missioni di un lavoratore presso la stessa amministrazione ?**

No.

Ogni missione è a se stante, salvo naturalmente l'effettiva ricorrenza dei presupposti che legittimano di volta in volta il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo.

**34) È legittima una clausola con la quale l'impresa fornitrice limiti, anche indirettamente, la facoltà dell'amministrazione utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine della missione ?**

No, giusto il combinato disposto degli art.1, comma 6 e 3, L. 196/1997.

Occorre, in ogni caso, sottolineare che una clausola del genere, oltre che illegittima, sarebbe del tutto superflua, alla luce del principio costituzionale di accesso per concorso al pubblico impiego (Art.97 Cost.) e dei principi contenuti nell'art.36 del D.Lgs.n.29/1993.

**35) Quali sono i contenuti del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo ?**

L'art.3, comma 3, della L.196/1997, stabilisce che tale contratto debba contenere:

- i motivi del ricorso alla fornitura;
- l'indicazione dell'impresa fornitrice, della relativa iscrizione all'albo e dell'adempimento degli obblighi previsti dall'art.2, comma 2, lett. c.), L. 196/1997;
- l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;
- l'indicazione della mansione cui il lavoratore sarà adibito ed il relativo inquadramento;
- l'eventuale periodo di prova e la durata dello stesso;
- il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione, l'orario di lavoro, l'indicazione del trattamento economico collettivo spettante;
- la data di inizio e di fine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'Impresa utilizzatrice.

A questi elementi, il CCNL per le imprese di lavoro temporaneo (art.17) aggiunge:

- l'indicazione del referente nell'amministrazione utilizzatrice;
- la classificazione dell'impresa fornitrice;
- la specificazione in dettaglio delle voci che compongono il trattamento retributivo;
- il riferimento al CCNL applicato e al contratto integrativo, ove esistente;
- l'indicazione del trattamento normativo spettante con riferimento al CCNL dell'amministrazione utilizzatrice e dell'impresa fornitrice per gli aspetti specifici del lavoro temporaneo;
- le misure di sicurezza necessarie con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa;
- l'autorizzazione del lavoratore all'utilizzo dei propri dati personali da parte dell'impresa fornitrice.

**36) Quali sono i casi in cui può essere prevista la proroga del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo ?**

L'art.3, comma 4, della legge n.196/1997 stabilisce che il periodo di missione può essere prorogato nei casi e per la durata previsti dalla contrattazione collettiva.

In proposito, il CCNL per le imprese fornitrici si limita a prevedere la possibilità di prorogare il contratto senza indicare particolari ragioni.

Resta, ovviamente, inteso che l'ente utilizzatore può ricorrere alla proroga solo se sussistono le condizioni che legittimano il contratto di fornitura.

**37) Esistono dei limiti nel numero di proroghe di uno stesso lavoratore presso la medesima amministrazione ?**

Si.

Tale finalità è prevista direttamente dalla L. 196/1997. Inoltre il CCNL Ipr. Forn. "Art.28" ha fissato in quattro le proroghe per una durata massima complessiva delle stesse di ventiquattro mesi.

E' bene precisare che le predette proroghe si riferiscono al rapporto fra impresa fornitrice ed il lavoratore da questa assunto; questa previsione rende quindi possibile l'utilizzo delle stesse unità da parte delle amministrazioni utilizzatrici, anche per periodi più lunghi rispetto a quelli inizialmente pattuiti, purchè nei limiti sopra indicati e sempre che il CCNL di comparto non abbia stabilito limiti massimi di durata specifici (vedi CCNL Enti Locali Art.2, vacanza di posti in organico)

**38) Come va intesa la possibilità di proroga del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo nei casi di cui alla lettera b) e c) dell'Art.1, comma 2, della L.196/1997?**

Il CCNL per le imprese fornitrici di lavoro temporaneo prevede che, nei casi indicati, il periodo iniziale della missione potrà essere prorogato fino alla permanenza delle causali nel caso in cui il contratto di fornitura sia stipulato per qualifiche non previste o per sostituire un lavoratore in malattia. Ciò vuol dire, che se, ad esempio, in caso di sostituzione per malattia, l'assenza perduri oltre il periodo inizialmente fissato, il contratto può essere prorogato per tutta la durata della malattia anche oltre i ventiquattro mesi ( Art.28 CCNL Imp. Forn.)

**39) Quali sono le formalità da seguire in caso di proroga del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo?**

Il CCNL per le imprese fornitrici dispone che al lavoratore vada data preventiva informazione con un anticipo di 5 giorni rispetto alla scadenza del contratto, salvo casi di urgenza, e comunque mai inferiore a due giorni.

E' inoltre necessario l'atto scritto, da allegarsi al contratto iniziale, e naturalmente il consenso del lavoratore. Le proroghe non interrompono mai il rapporto di lavoro tra impresa fornitrice e lavoratore.

**40) Cosa avviene nel caso in cui la prestazione lavorativa prosegua oltre il termine finale stabilito nel contratto di fornitura o successivamente prorogato ?**

Occorre innanzitutto verificare se tale prosecuzione della prestazione lavorativa sia stata o meno concordata con l'impresa fornitrice.

In caso di accordo, l'art.10, comma 3, L.196/1997 stabilisce, infatti, che il rapporto di lavoro possa continuare per un massimo di 10 giorni con una maggiorazione retributiva del 20% a carico dell'impresa fornitrice.

In caso contrario, ovvero in mancanza di accordo, la sanzione del pagamento della retribuzione giornaliera, per ogni giorno di continuazione sino al decimo giorno successivo, con la maggiorazione retributiva del 20%, si applicherà ai danni dell'ente utilizzatore, salvo rivalsa nei confronti dell'impresa fornitrice ove sia espressamente prevista nel contratto di fornitura.

Ove, poi, la prestazione lavorativa continui oltre detto termine di 10 giorni, non trova applicazione nei confronti delle amministrazioni pubbliche l'ulteriore disposizione sanzionatoria relativa alla trasformazione di tale rapporto in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ciò risulta, infatti, espressamente precluso dall'art.11, comma 2, L.196/1997, che si richiama all'art.36, comma 8, D.Lgs.29/93.

**41) Come si determina il periodo di prova tra lavoratore temporaneo in missione e di impresa fornitrice?**

Con la stipulazione in forma scritta del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, nel rispetto dei tempi minimi e massimi di durata previsti dall'art.18 CCNL Impr. Forn. .

**42) Come si determina il periodo di prova del lavoratore temporaneo assegnato più volte in missione alla stessa amministrazione fornitrice?**

L'art.18 CCNL Impr. Forn. prevede che in questo caso l'ordinario periodo di prova sia ridotto del 50%.

**43) Cosa avviene in caso di mancato superamento del periodo di prova del lavoratore temporaneo assegnato in missione?**

Dipende da ciò che è stato stabilito dalle parti in sede di stipulazione del contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

In sede di predisposizione del capitolato speciale d'appalto per la fornitura di lavoro temporaneo, le amministrazioni utilizzatrici potrebbero, per esempio, prevedere un obbligo a carico dell'impresa fornitrice di sostituire, entro tempi e secondo modalità prestabilite, il prestatore di lavoro temporaneo che non ha superato il periodo di prova presso l'utilizzatore.

**44) Cosa avviene nel caso in cui le prestazioni lavorative offerte dal lavoratore temporaneo non siano adeguate a quanto concordato nel contratto di fornitura ?**

Occorre tener presente che l'art.3, comma 4, L.196/1997 ha riconosciuto al lavoratore temporaneo il diritto di prestare l'opera lavorativa per l'intera missione, salvo il caso di mancato superamento della prova o della sopravvenienza di una giusta causa di recesso.

L'amministrazione potrebbe in ogni caso prevedere un'obbligo a carico dell'impresa fornitrice di provvedere alla sostituzione del lavoratore assegnato in missione.

Il lavoratore assegnato in missione, sebbene sostituito conserverà il diritto a percepire dall'ente utilizzatore il trattamento economico previsto per l'intera missione, salvo diverso accordo.

**45) Cosa avviene in caso di malattia del lavoratore temporaneo ?**

Il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro presso l'impresa fornitrice, così come avrà diritto ai trattamenti retributivi e previdenziali previsti dalla disciplina relativa alla malattia, secondo le disposizioni del CCNL per le imprese fornitrici (art. 20-24 CCNL Impr. Forn.). In questo caso, sarebbe comunque opportuno che, in sede di predisposizione del bando di gara e del relativo capitolato speciale d'appalto per la fornitura di lavoro temporaneo, le amministrazioni utilizzatrici stabilissero tempi e modalità per la eventuale sostituzione, da parte delle imprese fornitrici, del prestatore di lavoro temporaneo assente per malattia.

**46) Quali sono gli obblighi del lavoratore in caso di malattia ?**

Il lavoratore dovrà:

- comunicare nella giornata stessa l'impedimento all'impresa fornitrice;
- dare immediata comunicazione di eventuali prolungamenti dello stato di assenza;
- consegnare all'impresa fornitrice entro 3 gg. idoneo certificato medico;
- consegnare la certificazione medica entro 24 ore in caso di prolungamento della assenza.

In sede di capitolato saranno concordate le modalità di comunicazione dell'assenza all'amministrazione utilizzatrice e le modalità dell'eventuale sostituzione.

**47) Quali sono le sanzioni in caso di inosservanza ?**

La mancata comunicazione all'impresa fornitrice entro 24 ore della malattia comporta che l'assenza sia da considerarsi ingiustificata.

Il ritardato invio del certificato medico e l'assenza alla visita di controllo comportano la riduzione del trattamento di malattia secondo la normativa di legge.

**48) Su chi incombono gli oneri previsti dalla legge in caso di malattia dei lavoratori temporanei ?**

Sull'impresa fornitrice secondo la disciplina prevista dal CCNL delle imprese fornitrici .

**49) Cosa avviene in caso di infortunio del lavoratore temporaneo ?**

Salvo l'obbligo dell'impresa fornitrice di assicurare il lavoratore presso l'INAIL, secondo le vigenti norme legislative e regolamentari, in caso di infortunio il lavoratore deve dare immediata comunicazione all'impresa fornitrice dell'accaduto.

Qualora trascuri di ottemperare a detto obbligo e, in conseguenza di ciò, l'impresa fornitrice non possa inoltrare la denuncia all'INAIL, questa è esonerata dalla responsabilità derivante dal ritardo stesso.

In sede di capitolato saranno disciplinate le modalità di comunicazione da parte dell'amministrazione utilizzatrice in caso di infortuni avvenuti durante la missione.

**50) Su chi incombono gli oneri in caso di infortunio ?**

Sull'impresa fornitrice, secondo la disciplina prevista dal CCNL delle imprese fornitrici.

Nel caso in cui l'infortunio sia addebitabile a comportamento doloso o colposo della amministrazione utilizzatrice, potrebbero esservi i presupposti di un'azione per risarcimento dei danni eventualmente patiti dall'impresa fornitrice.

**51) Cosa avviene in caso di dimissioni del lavoratore temporaneo ?**

Il lavoratore temporaneo può dare le proprie dimissioni ai sensi dell'art.2119 c.c.

Se non ricorre un'ipotesi di giusta causa, teoricamente, può essere richiesto al lavoratore il risarcimento di eventuali danni cagionati dalle proprie dimissioni illegittime.

**52) Cosa avviene in caso di gravidanza della lavoratrice temporanea ?**

Si applica la legislazione vigente in materia fino al termine del periodo di durata previsto per la missione.

**53) Cosa avviene in caso di licenziamento per giusta causa del lavoratore temporaneo ?**

Si produce un'interruzione del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo e, quindi, della missione.

Anche in questo caso, fatta salva la responsabilità per inadempimento contrattuale, si ritiene che l'amministrazione utilizzatrice possa garantirsi da tale eventualità, introducendo, in sede di capitolato, una clausola che obblighi l'impresa fornitrice a sostituire il lavoratore temporaneo licenziato entro termini e secondo modalità prestabilite.

**54) In quali casi può essere risolto il contratto di fornitura di lavoro temporaneo ?**

Nei casi previsti dalle parti nel contratto stesso, fatte salve le ipotesi espressamente stabilite dalla legge (art.1453, 1463 e 1467 Codice Civile).

**55) Si può inserire nel contratto una clausola di risoluzione espressa per inosservanza reiterata e di particolare gravità di una specifica disposizione nello stesso contenuta ?**

Sì, ma solo ove ciò sia stato espressamente stabilito dall'amministrazione utilizzatrice in sede di bando di gara e relativo capitolato d'appalto.

**56) Si può inserire nel contratto una clausola di recesso unilaterale?**

Sì, ma anche in questo caso ciò deve essere espressamente prestabilito.

## ULTERIORI OBBLIGHI NASCENTI DAL CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO

- 57) **E' legittimo che l'amministrazione richieda all'impresa fornitrice di inviare copia delle buste-paga dei lavoratori utilizzati ?**

Sì, tale obbligo potrebbe essere previsto in sede di capitolato speciale d'appalto e consentirebbe di attestare la regolarità dei trattamenti retributivi e contributivi versati dall'impresa fornitrice ai lavoratori inviati in missione.

- 58) **Su chi grava l'obbligo di effettuare gli eventuali accertamenti sanitari preassuntivi di verifica dell'idoneità fisica del lavoratore temporaneo ?**

Sull'impresa fornitrice, in quanto soggetto che provvede alla assunzione.

- 59) **Su chi gravano le spese derivanti da tali accertamenti ?**

Sull'impresa fornitrice.

- 60) **Su chi incombe l'obbligo delle visite periodiche ?**

Sull'amministrazione utilizzatrice.

- 61) **Quali sono gli adempimenti relativi alla sicurezza a carico dell'impresa fornitrice nei confronti del lavoratore temporaneo ?**

In primo luogo, quello di informare il lavoratore temporaneo circa i rischi per la sicurezza e la salute connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali è avvenuta l'assunzione.

In secondo luogo, si pone un obbligo di formazione e di addestramento all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa cui il lavoratore temporaneo sarà destinato.

Tale obbligo può anche essere adempiuto dall'amministrazione utilizzatrice, purché:

a) se ne faccia menzione nel contratto di fornitura;

b) se ne faccia menzione anche nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.

Infine, permane l'obbligo di indicare nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo il referente nell'amministrazione utilizzatrice incaricato di fornire informazioni in materia di sicurezza (art.14 CCNL Impr. forn.)

- 62) **Quali sono gli adempimenti relativi alla sicurezza a carico dell'amministrazione utilizzatrice nei confronti del lavoratore temporaneo ?**

Oltre agli obblighi eventualmente assunti in sede di stipulazione del contratto di fornitura, l'amministrazione utilizzatrice deve :

- informare il lavoratore sulle mansioni che richiedono una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici;

- osservare nei confronti del lavoratore temporaneo gli ordinari obblighi di sicurezza.

- 63) **Su chi grava la responsabilità degli obblighi relativi all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, di cui al D.P.R. n.1124/65?**

Sull'impresa fornitrice.

- 64) **Quali sono i diritti sindacali applicabili ai lavoratori temporanei previsti dalla L.196/1997?**

L'art.7 L.196/1997 riconosce ai lavoratori temporanei:

- la titolarità dei diritti di libertà e di attività sindacale (comma 2);

- il diritto di partecipazione alle assemblee che si tengano presso l'azienda utilizzatrice (comma 2)

- il diritto di riunione, da esercitare insieme agli altri lavoratori con il medesimo statuto e secondo modalità determinate dai contratti collettivi delle aziende fornitrici (comma 3).

**65) Qual è il trattamento economico in caso di partecipazione ad assemblee?**

Il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti per partecipare alle assemblee, secondo quanto stabilito dall'art.10 del CCNL Impr. Forn., che prevede un monte orario individuale. Tale monte comprende anche i permessi per le assemblee presso l'amministrazione.

**66) Quali obblighi di comunicazione sindacale incombono sull'ente utilizzatore ai sensi della L.196/1997 ?**

L'art. 7, comma 4, della legge prevede che l'impresa utilizzatrice comunichi agli organismi sindacali:

- a) il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura e, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
- b) ogni dodici mesi, il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

**67) Quale disciplina ha previsto in proposito l'Accordo Quadro del 9 agosto 2000 ?**

L'art.5 dell'Accordo Quadro del 9 agosto 2000 prevede alcune forme articolate di informazione preventiva e successiva, ma nei casi di urgenza, l'informazione preventiva può essere resa anche nei cinque giorni successivi alla stipulazione del contratto di fornitura.

Il medesimo articolo prevede, inoltre, la possibilità che la contrattazione di comparto definisca forme diverse di partecipazione sindacale, ai sensi dell'art.10 del D.Lgs. n.29/93.

**68) Quali obblighi di comunicazione sindacale sono stati previsti dal CCNL per il personale del comparto delle Regioni e delle autonomie locali siglato il 14 settembre 2000?**

Ai sensi dell'art.2, comma 10, gli enti devono provvedere alla tempestiva e preventiva informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL sul numero, sui motivi, sulla durata e sui costi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

In caso di motivate ragioni d'urgenza, l'informazione potrà avvenire in via successiva e, comunque, non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei predetti contratti.

Il comma 11 della medesima disposizione impone, poi, alle amministrazioni di fornire, alla fine di ciascun anno, tutte le informazioni necessarie alla verifica, da parte sindacale, del rispetto della percentuale massima di lavoratori temporanei impiegabili dall'ente utilizzatore.

Tali informazioni devono essere rese, entro lo stesso termine finale, alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL e all'ARAN.

**69) Quali obblighi di comunicazione sindacale sono stati previsti dal CCNL per il personale del comparto Università siglato il 9 agosto 2000?**

L'art.21, commi 5 e 7, di tale CCNL ha introdotto una disciplina sostanzialmente identica a quella di cui al punto precedente.

**70) Quali potrebbero essere le conseguenze della mancata comunicazione di cui all'art.7, comma 4, L.196/1997 ?**

La legge 196/1997 non specifica le conseguenze della mancata comunicazione agli organismi sindacali indicati.

Va, tuttavia, tenuto presente che, secondo il prevalente indirizzo giurisprudenziale, il mancato adempimento degli oneri di informazione nei confronti delle associazioni sindacali, previsti dalla legge o dai contratti collettivi, integrano gli estremi del comportamento antisindacale di cui all'art.28 della legge n. 300/1970, con la conseguenza che potrebbe essere il giudice ad ordinare al datore di lavoro di comunicare agli organismi sindacali le informazioni previste dall'art.7 L.196/1997, salvo ulteriori sanzioni quali la rimozione degli effetti del comportamento antisindacale.

## **IL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO E GLI ULTERIORI DIRITTI DEL LAVORATORE TEMPORANEO**

- 71) **In che modo è determinata la misura del trattamento retributivo da corrispondere al lavoratore temporaneo ?**

L'art. 4, comma 2, della L.196/1997 prevede che al prestatore di lavoro temporaneo debba essere corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice.

- 72) **Come sono stabiliti gli eventuali trattamenti economici accessori (ratei di mensilità aggiuntive, ferie non godute, quote di TFR maturate durante il periodo di missione, maggiorazioni retributive dovute nel caso di lavoro straordinario, notturno, festivo) ?**

Tali trattamenti sono determinati con riferimento alle specifiche disposizioni contenute nel CCNL dell'ente utilizzatore.

- 73) **Il lavoratore temporaneo può percepire trattamenti economici accessori derivanti dalla partecipazione a specifici programmi o progetti di produttività ?**

Sì.

Ciò trovasi espressamente affermato dall'art.4, comma 2, L.196/1997, che ha però rinviato alla contrattazione collettiva di comparto il compito di stabilire modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella partecipazione a specifici programmi.

- 74) **Su chi grava l'onere di corrispondere al lavoratore temporaneo tali trattamenti economici?**

L'art.4, comma 2, del CCNQ 9 agosto 2000 ha posto in capo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa la determinazione delle specifiche condizioni, dei criteri e delle modalità di corresponsione dei trattamenti economici accessori derivanti dalla partecipazione del lavoratore interinale ai predetti programmi o progetti di produttività.

- 75) **Su quale Fondo dovrebbero gravare i trattamenti economici accessori eventualmente corrisposti al lavoratore temporaneo ?**

Si è appena osservato come, ai sensi dell'art.4, comma 2, L.196/1997, competente a stabilire le modalità di determinazione e di corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi sia il contratto collettivo delle imprese utilizzatrici.

Come detto, l'art.4, comma 2, dell'Accordo quadro ha, poi, demandato tale competenza alla contrattazione collettiva di comparto.

Pertanto, nel silenzio delle fonti negoziali, è da ritenere che i trattamenti economici accessori possano gravare su fondi di produttività interni delle singole amministrazioni utilizzatrici.

## **IL POTERE DISCIPLINARE E IL POTERE DIRETTIVO NEI CONFRONTI DEL LAVORATORE TEMPORANEO**

- 76) **Chi detiene il potere disciplinare nei confronti del lavoratore temporaneo ?**

L'impresa fornitrice, che lo esercita su indicazione dell'amministrazione utilizzatrice.

**77) Qual è la procedura da seguire per comminare eventuali sanzioni disciplinari al lavoratore temporaneo ?**

Ai sensi della normativa di legge e dei contratti collettivi, l'amministrazione utilizzatrice deve comunicare gli elementi utili alla contestazione dell'infrazione disciplinare all'impresa fornitrice, cui spetterà in concreto l'esercizio dell'azione disciplinare, secondo le procedure previste dal CCNL per le imprese fornitrici.

**78) Cosa avviene in caso di assenza ingiustificata del lavoratore temporaneo?**

L'impresa fornitrice sarà tenuta alla tempestiva sostituzione del lavoratore che ha interrotto la prestazione lavorativa, nei tempi e secondo le modalità stabilite dalle parti o dall'amministrazione utilizzatrice in sede di predisposizione del capitolato d'appalto relativo al servizio di fornitura di lavoro temporaneo.

**79) Chi detiene il potere direttivo nei confronti del lavoratore temporaneo ?**

L'amministrazione utilizzatrice ai sensi dell'art.4, comma 1, L.196/1997.

**80) È legittimo adibire il lavoratore temporaneo a mansioni superiori rispetto a quelle previste nel contratto di fornitura ?**

Sì, tale possibilità è espressamente prevista dall'art.6, comma 2, della L.196/1997.

**81) Chi ha l'obbligo di corrispondere eventuali differenze retributive al lavoratore temporaneo impiegato con mansioni superiori ?**

Secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 3, della L.196/1997 l'amministrazione utilizzatrice deve comunicare all'impresa la circostanza che ha adibito il lavoratore a mansioni superiori e consegnare copia della comunicazione al lavoratore.

In caso contrario, sarà l'amministrazione utilizzatrice a rispondere, in via esclusiva, per le differenze retributive spettanti al lavoratore.

## **ULTERIORI PROFILI RELATIVI AL RAPPORTO TRA L'AMMINISTRAZIONE UTILIZZATRICE E IL LAVORATORE TEMPORANEO**

**82) Il lavoratore temporaneo è computato nell'organico dell'amministrazione utilizzatrice ?**

No, tranne che ai fini della applicazione della normativa in materia di sicurezza.

**83) Il lavoratore temporaneo portatore di handicap concorre al computo della percentuale di assunzioni dal collocamento obbligatorio da parte dell'amministrazione utilizzatrice?**

No, perché non è computato nel relativo organico.

**84) Quali sanzioni sono previste in caso di stipulazione di un contratto di fornitura di lavoro temporaneo per fattispecie vietate ?**

Quelle stabilite dall'art.10 L.196/1997.

Si richiama anche l'attenzione su quanto previsto dall'art.36, comma 8, del D.Lgs.n.29/1993, in caso di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori.



- 85) **Su chi gravano eventuali danni cagionati all'amministrazione utilizzatrice, a persone o a cose dall'esecuzione delle mansioni lavorative del lavoratore temporaneo ?**

L'art.6, comma 7, L.196/1997 prevede che l'amministrazione utilizzatrice risponda verso i terzi per i danni causati dal lavoratore temporaneo. Per i danni causati all'amministrazione da parte del lavoratore temporaneo, risponde quest'ultimo in caso di negligenza o dolo.

## **LA PROCEDURA PER L'UTILIZZO E I COSTI DEL CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO**

- 86) **Come deve avvenire la scelta dell'impresa fornitrice da parte dell'amministrazione che intende utilizzare il lavoro interinale?**

Utilizzando le procedure ad evidenza pubblica per la scelta di un fornitore di servizi.

- 87) **Qual è la normativa di riferimento in materia ?**

Il D.Lgs.157/1995 e successive modifiche; il R.D. 2240/1923 ed il R.D. 827/1924.

- 88) **A quali procedure di aggiudicazione si deve fare ricorso per individuare l'impresa fornitrice di lavoro temporaneo ?**

Alle ordinarie procedure per la aggiudicazione di un servizio, e cioè: pubblico incanto, licitazione privata, trattativa privata, con la sola esclusione dell'appalto concorso, che non sembra adattarsi alla fornitura di lavoro temporaneo.

- 89) **Quali criteri di aggiudicazione possono essere utilizzati ?**

Ai sensi del D. Lgs.157/1995 (art.23) i criteri sono quelli del prezzo più basso e dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

- 90) **Esistono dei requisiti che le imprese fornitrici devono necessariamente possedere per poter partecipare alle procedure concorsuali ?**

Debbono essere in possesso dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e della relativa iscrizione nell'apposito albo.

- 91) **Qual è l'atto da cui prende avvio la complessiva procedura che porta all'individuazione dell'impresa fornitrice di lavoro temporaneo?**

Uno degli atti fondamentali di programmazione gestionale (Piano esecutivo di gestione, Programmazione dell'acquisizione di beni e servizi ai sensi del DPR 573/94, Bilancio di previsione, etc) di competenza degli organi di indirizzo politico-amministrativo.

Tuttavia, non si può escludere che, in casi concreti, l'opportunità di ricorrere all'utilizzo di lavoratori temporanei venga espressa in una proposta di deliberazione, da sottoporre all'approvazione degli organi di governo.

Si pensi, in questo senso, ad un'esigenza funzionale dell'amministrazione, contingente ed urgente, quale quella di fronteggiare picchi stagionali di attività, che non sia stata preventivamente presa in considerazione in sede di approvazione degli atti di programmazione gestionale.

- 92) **Qual è l'atto propedeutico alla stipulazione del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ?**

L'apposita determinazione dirigenziale che, nell'ordinamento giuridico degli enti locali, deve prendere la forma ed il contenuto della deliberazione a contrattare.

**93) Chi è competente a predisporre il bando ed il capitolato speciale d'appalto e l'eventuale ulteriore documentazione relativa alla gara per l'aggiudicazione del servizio di fornitura di lavoro temporaneo ?**

Il responsabile di tale specifico procedimento di spesa è il dirigente al quale, in sede di programmazione gestionale e/o con apposita deliberazione dell'organo di indirizzo politico-amministrativo ovvero in base al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, è stata affidata la gestione del capitolo di bilancio su cui vanno imputati i costi relativi al servizio di fornitura di lavoro temporaneo.

**94) Chi ha la responsabilità della procedura d'appalto per la scelta dell'impresa fornitrice di lavoro temporaneo ?**

Il dirigente responsabile di tale specifico procedimento di spesa, il quale, in particolare, presiederà la commissione di gara, provvederà, con apposita determinazione, all'aggiudicazione definitiva dell'appalto nonché stipulerà il contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

**95) Quali potrebbero essere i contenuti essenziali del bando di gara e del relativo capitolato d'oneri ?**

Nell'oggetto dell'appalto si dovrebbe avere cura di specificare il numero e le categorie professionali, con i relativi parametri retributivi, dei lavoratori interinali, la durata dell'appalto e il corrispettivo. Unitamente agli specifici criteri di aggiudicazione, dovrebbero poi indicarsi i requisiti e le modalità di partecipazione alla gara, con particolare riguardo alla documentazione da produrre onde valutare appieno, in termini di efficienza e di economicità, le modalità di espletamento del servizio.

Inoltre, sarebbe opportuno stabilire gli obblighi della ditta fornitrice, ulteriori rispetto a quelli fissati dalla L.196/1997, gli eventuali casi di recesso unilaterale dell'amministrazione nonché eventuali clausole penali e di risoluzione espressa del contratto.

Inoltre, sarebbe opportuno, stabilire gli obblighi della ditta fornitrice ulteriori rispetto a quelli fissati dalla L.196/1997 gli eventuali casi di recesso unilaterali dell'amministrazione nonché eventuali clausole penali e di risoluzione espressa del contratto.

**96) In sede di predisposizione della documentazione di gara, come può essere determinato il corrispettivo per il servizio di fornitura di lavoro temporaneo ?**

Essenzialmente in due modi:

- a) stabilendo un importo globale massimo ed onnicomprensivo, relativo alla fornitura, in un preciso arco temporale, di un numero predeterminato di lavoratori temporanei appartenenti a ben individuate categorie professionali;
- b) stabilendo un importo a base d'asta per ciascuna categoria professionale in relazione alla rispettiva posizione economica e comprensivo del corrispettivo da riconoscere all'impresa fornitrice per ogni ora ordinaria di lavoro effettuata dal prestatore temporaneo.

**97) A quale capitolo di bilancio dovrebbero imputarsi i costi per il servizio di fornitura di lavoro temporaneo ?**

Le amministrazioni stanno ricorrendo a diverse soluzioni non essendosi ancora delineato un orientamento univoco.

Una soluzione è quella di contabilizzare la spesa nell'ambito delle forniture di beni e servizi, dando la prevalenza all'aspetto di fornitura di un servizio.

Un'altra soluzione adottata è quella di costituire un capitolo apposito; questa soluzione permette di avere chiarezza sulla spesa sostenuta per questa tipologia di personale.

Una terza soluzione consiste nello scorporare la parte relativa al costo della retribuzione per i lavoratori temporanei dal costo relativo al margine dell'impresa fornitrice imputando il primo al capitolo delle retribuzioni del personale e il secondo a spese per beni e servizi.

In ogni caso va resa possibile l'individuazione ai fini di bilancio della spesa per lavoro temporaneo, trattandosi di spesa per personale.

**98) E' legittima la previsione di uno stanziamento annuale in misura fissa da destinare alle spese derivanti dal ricorso al contratto di fornitura di lavoro temporaneo?**

Sì.

In particolare si potrebbe prevedere tale spesa come accantonamento fisso o come fondo di riserva.

**99) Gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari possono ricorrere al lavoro interinale ?**

Sì, nei limiti e secondo la disciplina prevista dagli artt.244 e ss. del D.Lgs. n.267/2000.

**100) E' possibile stipulare un contratto di fornitura attraverso l'uso della firma digitale ?**

Sì, perchè la firma digitale ha lo stesso valore giuridico della firma autografa secondo quanto stabilito dall'art.15 della L.59/1997.

# appendice

- Legge 24 giugno 1997, n. 196, artt. 1-11
  
- Legge finanziaria per il 2000, n. 488 del 1999, art. 64
  
- Legge finanziaria per il 2001, n. 388 del 2000, art. 117
  
- Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, siglato il 9 agosto 2000
  
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello dell'1.4.1999, siglato il 14 settembre 2000
  
- Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 del personale del comparto "Università", siglato il 9 agosto 2000

# Legge 24 giugno 1997, n. 196, artt. 1-11

(In corsivo le modifiche apportate dalla legge finanziaria n. 488 del 1999;  
in grassetto le modifiche apportate dalla legge finanziaria n. 388 del 2000)

## Art. 1

### Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo

- 1) Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo e' il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata "impresa fornitrice", iscritta all'albo previsto dall'articolo 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti con il contratto previsto dall'articolo 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2.
- 2) Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:
  - a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;
  - b) nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
  - c) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4.
- 3) Nei settori dell'agricoltura, privilegiando le attività rivolte allo sviluppo dell'agricoltura biologica, e dell'edilizia i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere introdotti in via sperimentale previa intesa tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione. La predetta limitazione non trova applicazione con riferimento ai lavoratori appartenenti alla categoria degli impiegati.
- 4) E' vietata la fornitura di lavoro temporaneo:
  - a) per le mansioni individuate dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi;
  - b) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - c) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la fornitura avvenga per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
  - d) 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 mansioni cui si riferisce la fornitura;
  - e) a favore di imprese che non dimostrano alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
  - f) per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

- 5) Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo e' stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
  - a) il numero dei lavoratori richiesti;
  - b) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;
  - c) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
  - d) assunzione da parte dell'impresa fornitrice dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;
  - e) assunzione dell'obbligo della impresa utilizzatrice di comunicare all'impresa fornitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili, nonché le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto;
  - f) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di rimborsare all'impresa fornitrice gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo;
  - g) assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali in favore del prestatore di lavoro temporaneo, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice;
  - h) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;
  - i) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice.
- 6) E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'articolo 3.
- 7) Copia del contratto di fornitura è trasmessa dall'impresa fornitrice alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio entro dieci giorni dalla stipulazione.
- 8) I prestatori di lavoro temporaneo non possono superare la percentuale dei lavoratori, occupati dall'impresa utilizzatrice in forza di contratto a tempo indeterminato, stabilita dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa stessa, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

## **Art. 2**

### **Soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo**

- 1) L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da società iscritte in apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale rilascia, sentita la commissione centrale per l'impiego, entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui al comma 2, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, provvedendo contestualmente all'iscrizione delle società nel predetto albo. Decorsi due anni il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i trenta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

- 2) I requisiti richiesti per l'esercizio dell'attività di cui al comma 1 sono i seguenti:
- a) la costituzione della società nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, italiana o di altro Stato membro dell'Unione europea; l'inclusione nella denominazione sociale delle parole: "società di fornitura di lavoro temporaneo"; l'individuazione, quale oggetto esclusivo, della predetta attività; l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a un miliardo di lire; la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato **o di altro Stato membro dell'Unione europea**;
  - b) la disponibilità di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera nonché 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 assunti con il contratto di cui all'articolo 3 e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di lire 700 milioni presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale **o di altro Stato membro dell'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 lire 700 milioni;
  - d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 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 disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni.
- 3) L'autorizzazione di cui al comma 1 può essere concessa anche a società cooperative di produzione e lavoro che, oltre a soddisfare le condizioni di cui al comma 2, abbiano almeno cinquanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e che occupino lavoratori dipendenti per un numero di giornate non superiore ad un terzo delle giornate di lavoro effettuate dalla cooperativa nel suocomplesso. Soltanto i lavoratori dipendenti dalla società cooperativa di produzione e lavoro possono essere da questa forniti come prestatori di lavoro temporaneo.
- 4) I requisiti di cui ai commi 2 e 3 nonché le informazioni di cui al comma 7 sono dichiarati dalla società alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della provincia in cui ha la sede legale, per l'iscrizione nel registro di cui all'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 7 dicembre 1995, n. 581.
- 5) Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 1.
- 6) Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale svolge vigilanza e controllo sull'attività dei soggetti abilitati alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi del presente articolo e sulla permanenza in capo ai medesimi soggetti dei requisiti di cui al comma 2.
- 7) La società comunica all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione dell'attività ed ha inoltre l'obbligo di fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.
- 8) La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e l'obbligo di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non si applicano all'impresa fornitrice con riferimento ai lavoratori da assumere con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. I predetti lavoratori non sono computati ai fini dell'applicazione, all'impresa fornitrice, delle predette disposizioni.

### **Art. 3**

## **Contratto per prestazioni di lavoro temporaneo**

- 1) Il contratto di lavoro per prestazioni di lavoro temporaneo e' il contratto con il quale l'impresa fornitrice assume il lavoratore:
  - a) a tempo determinato corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;
  - b) a tempo indeterminato.
  
- 2) Con il contratto di cui al comma 1 il lavoratore temporaneo, per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, svolge la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'impresa medesima; nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato il lavoratore rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice.
  
- 3) Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo e' stipulato in forma scritta e copia di esso è rilasciata al lavoratore entro 5 giorni dalla data di inizio della attività presso l'impresa utilizzatrice. Il contratto contiene i seguenti elementi:
  - a) i motivi di ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo;
  - b) l'indicazione dell'impresa fornitrice e della sua iscrizione all'albo, nonché della cauzione ovvero della fideiussione di cui all'articolo 2, comma 2, lettera c);
  - c) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;
  - d) le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito ed il relativo inquadramento;
  - e) l'eventuale periodo di prova e la durata del medesimo;
  - f) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo spettante;
  - g) la data di inizio ed il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;
  - h) le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.
  
- 4) Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria. Il lavoratore ha diritto di prestare l'opera lavorativa per l'intero periodo di assegnazione, salvo il caso di mancato superamento della prova o della sopravvenienza di una giusta causa di recesso.
  
- 5) L'impresa fornitrice informa i prestatori di lavoro temporaneo 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 dell'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 fornitura può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'impresa utilizzatrice; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto di cui al comma 3.
  
- 6) E' nulla qualsiasi pattuizione che limiti, anche in forma indiretta, la facoltà del lavoratore di accettare l'assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice dopo la scadenza del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

### **Art. 4**

## **Prestazione di lavoro temporaneo e trattamento retributivo.**

- 1) Il prestatore di lavoro temporaneo svolge la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro ed e' tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice.



- 2) Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. Al lavoratore temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di livello più basso quando tale inquadramento sia considerato dal contratto collettivo come avente carattere esclusivamente transitorio. I contratti collettivi delle imprese utilizzatrici stabiliscono 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.
- 3) Nel caso in cui il prestatore di lavoro temporaneo sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dall'impresa fornitrice al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione.  
La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale.
- 4) Nel caso in cui la retribuzione percepita dal lavoratore per l'attività prestata presso l'impresa utilizzatrice, nel periodo di riferimento mensile, sia inferiore all'importo della indennità di disponibilità di cui al comma 3, è al medesimo corrisposta la differenza dalla impresa fornitrice fino a concorrenza del predetto importo.

## **Art. 5** **Interventi specifici per i lavoratori temporanei.**

- 1) Le imprese fornitrici sono tenute a versare al Fondo di cui al comma 2 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3. Le risorse sono destinate per:
  - a) interventi a favore dei lavoratori temporanei intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale;
  - b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo del lavoro temporaneo e la sua efficacia anche in termini di promozione dell'emersione del lavoro non regolare.I predetti interventi e misure sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito.
- 2) I contributi di cui al comma 1 sono rimessi ad un Fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo di cui all'articolo 11, comma 5:
  - 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 della previdenza sociale ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.
- 3) Il Fondo di cui al comma 2 è attivato a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste al comma 1, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del Fondo stesso. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale esercita la vigilanza sulla gestione del Fondo.

- 4) All'eventuale adeguamento del contributo di cui al comma 1 si provvede con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in esito alla verifica a cura delle parti sociali da effettuare decorsi due anni dall'effettivo funzionamento del Fondo di cui al comma 2.
- 5) In caso di omissione, anche parziale, del contributo di cui al comma 1, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati al Fondo di cui al comma 2.

## **Art. 6**

### **Obblighi dell'impresa utilizzatrice**

- 1) Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro temporaneo richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'impresa utilizzatrice 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.
- 2) L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui adibisca il prestatore di lavoro temporaneo a mansioni superiori, deve darne immediata comunicazione scritta all'impresa fornitrice, consegnandone copia al lavoratore medesimo.
- 3) L'impresa utilizzatrice risponde in solido, oltre il limite della garanzia previsto dall'articolo 2, comma 2, lettera c), dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi non adempiuti dall'impresa fornitrice. L'impresa utilizzatrice, ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione previsto dal comma 2, risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori.
- 4) Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
- 5) Il prestatore di lavoro temporaneo non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
- 6) Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'impresa fornitrice, l'impresa utilizzatrice comunica alla prima gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
- 7) L'impresa utilizzatrice risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro temporaneo nell'esercizio delle sue mansioni.

## **Art. 7** **Diritti sindacali**

- 1) Al personale dipendente delle imprese fornitrici si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.
- 2) Il prestatore di lavoro temporaneo, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
- 3) Ai prestatori di lavoro temporaneo della stessa impresa fornitrice, che operano presso diverse imprese utilizzatrici, compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.
- 4) L'impresa utilizzatrice comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:
  - a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'articolo 1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
  - b) ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

## **Art. 8** **Prestazioni di lavoro temporaneo e lavoratori in mobilità'**

- 1) Nel caso di assunzione con il contratto di cui all'articolo 3 da parte di un'impresa fornitrice di lavoratore titolare dell'indennità di mobilità', qualora la retribuzione percepita dal lavoratore per la prestazione di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice sia inferiore all'importo dell'indennità di mobilità, ovvero per i periodi in cui è corrisposta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 3, al medesimo lavoratore è corrisposta la differenza tra quanto, rispettivamente, percepito a titolo di retribuzione ovvero di indennità di disponibilità e l'indennità di mobilità. Tale differenza è attribuibile fino alla cessazione del periodo di fruibilità dell'indennità di mobilità. Il lavoratore assunto dall'impresa fornitrice mantiene il diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità.
- 2) All'impresa fornitrice che assume lavoratori titolari dell'indennità di mobilità con il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo indeterminato, il contributo di cui all'articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni e integrazioni, è determinato complessivamente con riferimento all'ammontare delle mensilità di indennità di mobilità non fruite dal lavoratore anche ai sensi del comma 1 ed è concesso allo scadere del periodo di fruibilità di detta indennità da parte del lavoratore medesimo.
- 3) Le agenzie regionali per l'impiego di cui all'articolo 24 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, possono stipulare, con i soggetti di cui all'articolo 2, convenzioni che prevedano lo svolgimento da parte di questi ultimi di attività mirate a promuovere il reinserimento lavorativo dei titolari dell'indennità di mobilità mediante l'effettuazione di prestazioni di lavoro temporaneo nel rispetto delle condizioni previste dai commi 1, lettera b), e 2 dell'articolo 9 della citata legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni e integrazioni. La convenzione può prevedere lo svolgimento di attività formative che possono essere finanziate a carico del Fondo di cui all'articolo 5, comma 2.

- 4) Nei confronti dei lavoratori che rifiutino l'assunzione da parte dell'impresa fornitrice convenzionata ai sensi del comma 3, la Direzione provinciale del lavoro, su segnalazione della sezione circoscrizionale, dispone la sospensione dell'indennità di mobilità per un periodo pari a quello del contratto offerto e comunque non inferiore ad un mese. Avverso il provvedimento e' ammesso ricorso, entro trenta giorni, alla Direzione regionale del lavoro che decide, con provvedimento definitivo, entro venti giorni.

## **Art. 9** **Norme previdenziali**

- 1) Gli oneri contributivi, previdenziali ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico delle imprese fornitrici che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono inquadrate nel settore terziario.  
Sull'indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
- 2) Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono a carico dell'impresa fornitrice.  
I premi ed i contributi sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la posizione assicurativa, già in atto presso l'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata. (1)
- 3) Al fine di garantire la copertura assicurativa per i lavoratori impegnati in iniziative formative di cui all'articolo 5, comma 2, nonché per i periodi intercorrenti fra i contratti per prestazioni di lavoro temporaneo stipulati a tempo determinato, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, viene stabilita, nei limiti delle risorse derivanti dal contributo di cui all'articolo 5, comma 1, la possibilità di concorso agli oneri contributivi a carico del lavoratore previsti dagli articoli 6 e 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564. Con il medesimo decreto viene stabilita la misura di retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 3, comma 1, possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità di cui all'articolo 4, comma 3, e fino a concorrenza della medesima misura.
- 3-bis) Nel caso in cui i contratti collettivi prevedano la fornitura a persone fisiche o a nuclei familiari di lavoratori temporanei domestici, i contributi previdenziali ed assicurativi sono dovuti secondo le misure previste dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403, e successive modificazioni. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) determina le modalità ed i termini di versamento.**
- 3-ter) Le imprese fornitrici autorizzate ai sensi dell'articolo 2 non sono tenute, a decorrere dal 1° gennaio 2001, al versamento dell'aliquota contributiva di cui all'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.**

(1) comma così modificato ex art. 55, c. 6, l. 17-5-1999, n. 144.

## **Art. 10.** **(Norme sanzionatorie)**

- 1) Nei confronti dell'impresa utilizzatrice che ricorra alla fornitura di prestatori di lavoro dipendente da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 2, ovvero che violi le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 2, 3, 4 e 5, nonché nei confronti dei soggetti che forniscono prestatori di lavoro dipendente senza essere iscritti all'albo di cui all'articolo 2, comma 1, continua a trovare applicazione la legge 23 ottobre 1960, n. 1369.
- 2) Il lavoratore che presti la sua attività a favore dell'impresa utilizzatrice si considera assunto da quest'ultima con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di mancanza di forma scritta del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi dell'articolo 1, comma 5. In caso di mancanza di forma scritta del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'articolo 3, ovvero degli elementi di cui al citato articolo 3, comma 3, lettera g), il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo si trasforma in contratto a **tempo determinato** alle dipendenze dell'impresa fornitrice.
- 3) Se la prestazione di lavoro temporaneo continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 20 per cento della retribuzione giornaliera per ogni giorno di continuazione del rapporto e fino al decimo giorno successivo. La predetta maggiorazione è a carico dell'impresa fornitrice se la prosecuzione del lavoro sia stata con essa concordata.  
Se la prestazione continua oltre il predetto termine, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice dalla scadenza del termine stesso.
- 4) Chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro temporaneo è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno e dell'ammenda da lire 5.000.000 a lire 12.000.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo di cui all'articolo 2, comma 1.
- 5) La vigilanza sull'applicazione degli obblighi prescritti dalle norme richiamate nel presente articolo è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita attraverso i propri organi periferici.

## **Art. 11.** **(Disposizioni varie)**

- 1) Quando il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo riguardi prestatori con qualifica dirigenziale non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 1, comma 2.
- 2) Le disposizioni della presente legge che si riferiscono all'impresa utilizzatrice sono applicabili anche a soggetti non imprenditori. Nei confronti delle pubbliche amministrazioni non trovano comunque applicazione le previsioni relative alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato nei casi previsti dalla presente legge.
- 3) Le autorizzazioni di cui all'articolo 2, comma 1, possono essere rilasciate anche a società, direttamente o indirettamente controllate dallo Stato, aventi finalità di incentivazione e promozione dell'occupazione.

- 4) Qualora, entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuta, ai sensi del l'articolo 1, comma 2, lettera a) ovvero ai sensi dell'articolo 1, comma 3, la determinazione da parte dei contratti collettivi nazionali dei casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro trenta giorni successivi alla convocazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale individua in via sperimentale, con proprio decreto, i predetti casi e le relative percentuali ai sensi dell'articolo 1, comma 8.
- 5) Qualora, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non sia intervenuto un contratto collettivo per i lavoratori dipendenti dalle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, stipulato dalle associazioni rappresentative delle predette imprese e dalle organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le parti al fine di promuovere un accordo tra le stesse.
- 6) Decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dai precedenti articoli in materia di prestazioni di lavoro temporaneo e ne riferisce al Parlamento entro sei mesi.

## **Legge finanziaria per il 2000, n. 488 del 1999, art. 64**

### **Art. 64. (Disposizioni in materia di lavoro temporaneo).**

- 1) Alla legge 24 giugno 1997, n. 196, sono apportate le seguenti modificazioni:
  - a) all'articolo 1, comma 3, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: " La predetta limitazione non trova applicazione con riferimento ai lavoratori appartenenti alla categoria degli impiegati ";
  - b) all'articolo 1, comma 4, la lettera a) e' sostituita dalla seguente:

"a) per le mansioni individuate dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi, con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento puo' presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi; ";
  - c) all'articolo 4, comma 2, dopo il primo periodo e' inserito il seguente: " Al prestatore di lavoro temporaneo non puo' comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello piu' basso quando tale inquadramento sia considerato dal contratto collettivo come avente carattere esclusivamente transitorio ";
  - d) l'articolo 5 e' sostituito dal seguente:

"ART. 5. - (Interventi specifici per i lavoratori temporanei). 1. Le imprese fornitrici sono tenute a versare al Fondo di cui al comma 2 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3. Le risorse sono destinate per: a) interventi a favore dei lavoratori temporanei intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuita' di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale; b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo del lavoro temporaneo e la sua efficacia anche in termini di promozione dell'emersione del lavoro non regolare. I predetti interventi e misure sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

- 2) I contributi di cui al comma 1 sono rimessi ad un Fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo di cui all'articolo 11, comma 5:
  - a) come soggetto giuridico di natura associativa, ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;
  - b) come soggetto dotato di personalita' giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e della previdenza sociale ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.
- 3) Il Fondo di cui al comma 2 è attivato a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, previa verifica della congruita', rispetto alle finalità istituzionali previste al comma 1, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del Fondo stesso. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale esercita la vigilanza sulla gestione del Fondo.
- 4) All'eventuale adeguamento del contributo di cui al comma 1 si provvede con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in esito alla verifica a cura delle parti sociali da effettuare decorsi due anni dall'effettivo funzionamento del Fondo di cui al comma 2.
- 5) In caso di omissione, anche parziale, del contributo di cui al comma 1, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati al Fondo di cui al comma 2 ";
  - e) all'articolo 11, comma 4, dopo le parole: " comma 2, lettera a), " sono inserite le seguenti: " ovvero ai sensi dell'articolo 1, comma 3 " e sono aggiunte, in fine, le parole: " e le relative percentuali ai sensi dell'articolo 1, comma 8 " .
- 2) Sono versate al Fondo di cui all'articolo 5, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, le somme versate ai sensi della previgente disciplina di cui al medesimo articolo 5 destinate al finanziamento delle iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori assunti con il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.

# Legge finanziaria per il 2001, n. 388 del 2000, art. 117

## Capo XVIII INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO

### Art. 117.

#### (Disposizioni in materia di lavoro temporaneo. Modifiche all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469)

- 1) Alla legge 24 giugno 1997, n. 196, sono apportate le seguenti modificazioni:
  - a) all'articolo 2, comma 2:
    - 1) alla lettera a), sono aggiunte, in fine, le parole: "o di altro Stato membro dell'Unione europea";
    - 2) alla lettera c), dopo le parole: "dipendenza nel territorio nazionale" sono inserite le seguenti: "o di altro Stato membro dell'Unione europea";
  - b) all'articolo 9, dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

"3-bis. Nel caso in cui i contratti collettivi prevedano la fornitura a persone fisiche o a nuclei familiari di lavoratori temporanei domestici, i contributi previdenziali ed assicurativi sono dovuti secondo le misure previste dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403, e successive modificazioni. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) determina le modalità ed i termini di versamento.

3-ter. Le imprese fornitrici autorizzate ai sensi dell'articolo 2 non sono tenute, a decorrere dal 1° gennaio 2001, al versamento dell'aliquota contributiva di cui all'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845";
  - c) all'articolo 10, comma 2, secondo periodo, le parole: "a tempo indeterminato" sono sostituite dalle seguenti: "a tempo determinato";
  - d) all'articolo 16, comma 3, secondo periodo, le parole: "derivanti dal contributo di cui all'articolo 5, comma 1" sono sostituite dalle seguenti: "da preordinare allo scopo, a valere sul Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236".
- 2) All'articolo 2751-bis del codice civile, dopo il numero 5-bis) è aggiunto il seguente:

"5-ter. i crediti delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, per gli oneri retributivi e previdenziali addebitati alle imprese utilizzatrici".
- 3) All'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono apportate le seguenti modifiche:
  - a) al comma 1, dopo le parole: "idonee strutture organizzative" sono aggiunte le seguenti: "nonchè le modalità di accreditamento dell'attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale";
  - b) dopo il comma 1, sono inseriti i seguenti:

"1-bis. Per mediazione tra domanda ed offerta di lavoro si intende l'attività, anche estesa all'inserimento lavorativo dei disabili e delle fasce svantaggiate, di: raccolta di curricula dei potenziali lavoratori, preselezione e costituzione di relativa banca dati; orientamento professionale dei lavoratori; ricerca e selezione dei lavoratori; promozione e gestione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro anche nella ricollocazione professionale; effettuazione, su richiesta dell'azienda, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito dell'iniziativa della stessa società di mediazione; gestione di attività dei servizi all'impiego a seguito di convenzioni con le pubbliche istituzioni preposte, per il cui svolgimento il possesso dell'autorizzazione alla mediazione costituisce criterio preferenziale.

1-ter. Per ricerca e selezione del personale si intende l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico di consulenza ottenuto dal datore di lavoro cliente, consistente nel ricercare, selezionare e valutare i candidati sulla base del profilo professionale e con le modalità concordate con il datore di lavoro cliente, approntando i mezzi ed i supporti idonei allo scopo.

1-quater. Per supporto alla ricollocazione professionale si intende l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico del datore di lavoro cliente, ovvero in base ad accordi sindacali da soggetti surroganti il datore di lavoro, al fine di facilitare la rioccupazione nel mercato di prestatori di lavoro, singoli o collettivi, attraverso la preparazione, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento della nuova attività.";



- c) al comma 2, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Fermo restando forme societarie anche non di capitali, per lo svolgimento di attività di ricerca e selezione nonché di supporto alla ricollocazione professionale, il limite di capitale versato ammonta a lire 50 milioni.";
- d) al comma 3, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: ", ovvero l'attività di ricerca e selezione ovvero di supporto alla ricollocazione professionale, ciascuna attraverso la specifica procedura di cui al comma 4";
- e) il comma 4 è sostituito dal seguente:
- 4) Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale rilascia, entro novanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui ai commi 2 e 7, l'autorizzazione all'esercizio dell'attività di mediazione nonché l'accreditamento per le attività di ricerca e selezione e di supporto alla ricollocazione professionale, provvedendo contestualmente all'iscrizione delle società nei rispettivi elenchi.";
- f) al comma 5, dopo le parole: "di autorizzazione" sono inserite le seguenti: "ovvero di accreditamento", la parola: "trenta", ovunque ricorra, sostituita dalla seguente: "quindici" e, in fine, sono aggiunte le seguenti parole: "ovvero dell'accreditamento"; g) al comma 6, all'alinea, dopo le parole: "dell'autorizzazione" sono inserite le seguenti: "ovvero dell'accreditamento" e alle lettere a) e c) sono premesse le seguenti parole: "con riferimento alle società di mediazione,";
- h) al comma 7, lettera a), dopo la parola: "biennale" sono aggiunte le seguenti: ", ovvero da titoli di studio adeguati";
- i) ai commi 8 e 10, la parola: "mediazione" è sostituita dalle seguenti: "cui ai commi da 1 a 1-ter";
- l) al comma 11, la parola: "mediazione" è sostituita dalle seguenti: "cui ai commi da 1 a 1-ter" e dopo la parola: "autorizzazione" sono inserite le seguenti: "ovvero dell'accreditamento";
- m) al comma 12, alla lettera b) dopo la parola: "autorizzazione" sono inserite le seguenti: "ovvero dell'accreditamento" e alla lettera d) sono premesse le parole: "con riferimento alle società di mediazione,";
- n) al comma 13, le parole: "alla mediazione di manodopera" sono sostituite dalle seguenti: "ovvero accreditati";
4. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale emana entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il decreto di cui all'articolo 10, comma 12, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dal comma 3 del presente articolo, relativamente ai criteri per l'accreditamento. I soggetti che esercitano, alla data di entrata in vigore della presente legge, attività di ricerca e selezione nonché di supporto alla ricollocazione professionale possono svolgere la medesima alle condizioni di cui al comma 13 dell'articolo 10 del citato decreto n. 469 del 1997, fino ad un massimo di centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui al presente comma, formulando una domanda contenente la dichiarazione circa il rispetto degli impegni delle condizioni di cui ai commi 6 e 7 del predetto articolo 10. 5. Al fine di potenziare lo sviluppo dei servizi per l'impiego assicurando l'esercizio delle funzioni esplicitate nell'Accordo in materia di standard minimi di funzionamento dei servizi per l'impiego tra il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, le regioni, le province, le province autonome, i comuni e le comunità montane sancito il 16 dicembre 1999 dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è stanziata, nell'esercizio finanziario 2001, la somma di lire 100 miliardi, a far carico sul Fondo per l'occupazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

**CONTRATTO NAZIONALE QUADRO PER LA DISCIPLINA  
DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE  
ASSUNTO CON CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO,  
SIGLATO IL 9 AGOSTO 2000.**

A seguito del parere favorevole espresso dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore in data 20 luglio 2000 sul testo dell'accordo relativo al Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, nonché della certificazione della Corte dei conti in data 3 agosto 2000, il giorno 9 agosto 2000, alle ore 11.00, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale quadro, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 36, comma 7, del decreto legislativo n. 29/1993 e nella legge 24 giugno 1997, n. 196.

Per l'ARAN, nella persona del prof. Mario Ricciardi, per delega del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa

Per i rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL \_\_\_\_\_  
CISL \_\_\_\_\_  
UIL \_\_\_\_\_  
CONFSAL \_\_\_\_\_  
CIDA \_\_\_\_\_  
CISAL \_\_\_\_\_  
CONFEDIR \_\_\_\_\_  
COSMED \_\_\_\_\_

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO PER LA DISCIPLINA DEL  
RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO  
DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO**

**ART.1**

- 1) Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs.n.29/1993, e successive modificazioni ed integrazioni, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario previste dallo stesso D.Lgs.n.29/1993, possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.
- 2) Il ricorso al lavoro temporaneo deve essere improntato all'esigenza di temperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo potrà essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze organiche.

**ART.2**

- 1) La contrattazione di comparto e quella relativa alle Aziende ed Enti di cui all'art.73, comma 5, del D.Lgs.n.29/1993, fermo restando le ipotesi legali di cui all'art.1, comma 2, lett. b) e c) della legge n.196/1997, come modificata ed integrata dalla legge n.488/1999, possono specificare le ipotesi di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo di cui all'art.1 del presente contratto e prevedere casi di esclusione ulteriori rispetto a quelli previsti dall'art.1, comma 4, della stessa legge.

### **ART.3**

- 1) I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo contemporaneamente impiegati presso ogni amministrazione, secondo la disciplina del presente contratto, non possono superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso la stessa amministrazione, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.

### **ART.4**

- 1) I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o a progetti di produttività presso l'amministrazione, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori, secondo le previsioni dei contratti collettivi dei diversi comparti.
- 2) La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in relazione alle caratteristiche organizzative delle amministrazioni, determina specifiche condizioni, criteri e modalità per la corresponsione di tali trattamenti accessori.

### **ART.5**

- 1) Le amministrazioni provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione della delegazione sindacale abilitata alla contrattazione decentrata integrativa sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.
- 2) La contrattazione di comparto e quella relativa alle Aziende ed Enti di cui all'art.73, comma 5, del D.Lgs.n.29/1993, possono stabilire forme diverse di partecipazione sindacale, ai sensi dell'art.10 del citato D.Lgs.n.29/1993, fermo restando l'esigenza di garantire alle amministrazioni la possibilità di un tempestivo ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo per il soddisfacimento delle proprie esigenze organizzative.
- 3) Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono alla delegazione sindacale di cui al comma 1, tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dall'art. 3.

### **ART.6**

- 1) I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo hanno diritto a partecipare, presso l'amministrazione utilizzatrice, alle assemblee, indette dai soggetti sindacali di cui all'art.10 dell'accordo collettivo quadro in materia di aspettative e permessi sindacali del 7.8.1998, che riguardino la generalità dei dipendenti.
- 2) Ai fini di quanto previsto dal comma 1, i lavoratori utilizzano le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

## **ART.7**

- 1) Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni forniscono informazioni all'ARAN, sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati.
- 2) E' costituito un osservatorio intercompartimentale, con carattere di sperimentality e senza oneri di spesa, per la raccolta di dati ed informazioni sulle esperienze realizzate.
- 3) Entro il 31.12.2001, le parti si incontreranno per una verifica congiunta del ricorso al lavoro temporaneo nel primo biennio di attuazione, anche al fine di formulare proposte di eventuali modifiche ed integrazioni del presente contratto.

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI SUCCESSIVO A QUELLO DELL'1.4.1999, SIGLATO IL 14 SETTEMBRE 2000**

## **TITOLO I FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO**

In relazione alla nuova disciplina delle forme flessibili di rapporto di lavoro introdotte dal presente contratto, le parti sottolineano la particolare e significativa rilevanza di tali strumenti di gestione delle risorse umane che, nonostante il loro carattere di sperimentabilità, offrono agli enti ampi margini di gestione diretta dei servizi, permettendo altresì il superamento del ricorso alle collaborazioni continuate e coordinate nell'espletamento delle attività istituzionali.

### **Art.2 Contratto di fornitura di lavoro temporaneo**

- 1) Gli enti possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n.196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal D.Lgs.n.29/1993.
  
- 2) In particolare, oltre che nei casi previsti dall'art.1, comma 2, lett. b) e c) della legge n.196/1997, i contratti di fornitura sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:
  - a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento dell'amministrazione, anche al fine di sperimentarne la necessità;
  - b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazioni, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
  - c) per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con il personale inservizio;
  - d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi ovvero di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte di servizi, che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;
  - e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico e per creare le relative competenze nel campo della prevenzione, della sicurezza, dell'ambiente di lavoro e dei servizi alla persona con standards predefiniti.
  
- 3) Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.

- 4) Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili della categoria A, per quelli dell'area di vigilanza e per quelli del personale educativo e docente degli asili nido e delle scuole materne, elementari, medie e superiori. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.
- 5) Si rinvia alle disposizioni della L.n.196/1997, e successive modificazioni ed integrazioni, per gli aspetti non previsti dal presente articolo.
- 6) I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.
- 7) L'ente comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970.
- 8) Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs.n.626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
- 9) I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
- 10) Gli enti provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.
- 11) Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine gli enti forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL e all'ARAN tutte le informazioni di cui al precedente comma 10.
- 12) In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto agli enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998 - 2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998 - 1999 DEL PERSONALE DEL COMPARTO "UNIVERSITA'", SIGLATO IL 9 AGOSTO 2000**

## **TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO Capo II - PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO ART. 21 - LAVORO INTERINALE**

- 1) Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, le amministrazioni, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario, previste dallo stesso D. Lgs. n. 29/1993, possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.
- 2) Il ricorso al lavoro temporaneo deve essere improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo potrà essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico, ovvero per prestazioni lavorative riconducibili alla categoria B.
- 3) Le amministrazioni possono utilizzare lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, secondo la disciplina del presente CCNL, senza superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso la stessa Amministrazione; il numero dei lavoratori determinato in base a tale percentuale è arrotondato, in caso di frazione, all'unità superiore.
- 4) I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o a progetti di produttività presso l'amministrazione, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in relazione alle caratteristiche organizzative delle amministrazioni, determina specifiche condizioni, criteri e modalità per la corresponsione di tali trattamenti accessori.
- 5) Le amministrazioni provvedono alla tempestiva informazione e consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 9 sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dai contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza, le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.
- 6) I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo hanno diritto a partecipare, presso l'Amministrazione utilizzatrice, alle assemblee, indette dai soggetti sindacali di cui all'art. 10 dell'accordo collettivo quadro in materia di aspettative e permessi sindacali del 7.8.1998, che riguardino la generalità dei dipendenti. I lavoratori utilizzano le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.
- 7) Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 e all'A.R.A.N. informazioni sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati. Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, le amministrazioni, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario, previste dallo stesso D. Lgs. n. 29/1993, possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, le amministrazioni, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario, previste dallo stesso D. Lgs. n. 29/1993, possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.