

## **IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO: UNA NUOVA OPPORTUNITÀ PER GLI ENTI ECCLESIASTICI<sup>1</sup>**

Il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 (cosiddetta Legge Biagi) ha introdotto una serie di novità, relative al mercato del lavoro, al fine di «*aumentare, nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, [...] i tassi di occupazione e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori*».

Una di queste novità è il contratto di “somministrazione di lavoro” (artt. 20-28) che permette ad un *utilizzatore* di avvalersi delle prestazioni rese da un *lavoratore* assunto da un altro soggetto, denominato *somministratore*<sup>2</sup>.

Questa relazione coinvolge tre soggetti e si costituisce in forza di due contratti indipendenti ma – di fatto – correlati: il primo è il contratto di lavoro (rispondente alle ordinarie norme di diritto del lavoro) concluso tra il *somministratore* e il *dipendente*, il secondo è il cosiddetto *contratto di somministrazione* tra l'*utilizzatore* e il *somministratore*.

La peculiarità del contratto di somministrazione è rappresentata proprio dalla possibilità di scindere il soggetto che assume formalmente il lavoratore dal soggetto cui invece si riconosce il potere di dirigere e controllare il suo lavoro (art. 20, c. 2).

Questa novità è anche ciò che differenzia radicalmente tale contratto da altre figure giuridiche solo apparentemente analoghe, ovvero il *contratto di appalto* e il *distacco*.

---

<sup>1</sup> Questo articolo fa seguito ed integra *I limiti all'utilizzazione dell'appalto e della somministrazione di lavoro* in *exLege* n. 2/2009, 17-37.

<sup>2</sup> Considerate le giuste garanzie che devono essere assicurate al dipendente, l'art. 5, D.Lgs. 276/2003 elenca i requisiti che deve avere l'impresa che intende assumere il ruolo di somministratore. Inoltre l'art. 21, c. 1, lett. a) del D.Lgs. 276/2003 impone che nel contratto di somministrazione concluso con l'utilizzatore siano riportati gli estremi dell'autorizzazione ministeriale.

Nel contratto di *appalto*<sup>3</sup>, infatti, anche se è un terzo soggetto *commit-tente* ad avvalersi e beneficiare del lavoro dei dipendenti dell'appaltatore (ricevendo l'opera o il servizio oggetto dell'appalto), il potere di direzione e controllo su di essi è riservato esclusivamente all'appaltatore, tant'è che il committente non può assolutamente intervenire nell'organizzazione del lavoro e nella realizzazione dell'opera, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1662<sup>4</sup>. Proprio per evitare che il contratto di appalto sia utilizzato per dissimulare una somministrazione illecita, il legislatore ha prestato una crescente attenzione alle circostanze che accompagnano tale contratto così da impedirne ogni uso che trasferisca al committente<sup>5</sup> il controllo e l'organizzazione del lavoro dei dipendenti dell'appaltatore.

La somministrazione è diversa anche dalla fattispecie del *distacco*, disciplinata dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 276/2003: «1. *L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa*». Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la Circolare n. 3 del 15 gennaio 2004, ha così precisato tale differenza: «*I requisiti di legittimità del distacco ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276 del 2003 sono: a) la temporaneità del distacco; b) l'interesse del distaccante. Il concetto di temporaneità coincide con quello di non definitività indipendentemente dalla entità della durata del periodo di distacco, fermo restando che tale durata sia funzionale*

---

<sup>3</sup> Art. 1655 c.c.: «*L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro*».

<sup>4</sup> Art. 1662 c.c.: «*Il committente ha diritto di controllare lo svolgimento dei lavori e di verificarne a proprie spese lo stato. Quando, nel corso dell'opera, si accerta che la sua esecuzione non procede secondo le condizioni stabilite dal contratto e a regola d'arte, il committente può fissare un congruo termine entro il quale l'appaltatore si deve conformare a tali condizioni; trascorso inutilmente il termine stabilito, il contratto è risolto, salvo il diritto del committente al risarcimento del danno*». Aver escluso il potere di intervento del committente sui dipendenti è coerente con la natura del contratto di appalto nel quale è previsto che la gestione e il rischio dell'opera sono attribuiti e riservati all'appaltatore, il quale può esserne responsabile, tra l'altro, esercitando la direzione e il controllo sui dipendenti.

<sup>5</sup> Eloquente è l'art. 1 della L. 1369 del 23.10.1960 «*Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi*»: «1. *È vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono. [...] I prestatori di lavoro, occupati in violazione dei divieti posti dal presente articolo, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni*».

*alla persistenza dell'interesse del distaccante. Quanto al profilo dell'interesse, l'art. 30 del D.Lgs. n. 276 del 2003 ne consente una interpretazione piuttosto ampia, tale che il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui. [...] Ciò che differenzia il distacco dalla somministrazione, infatti, è solo l'interesse del distaccante. Mentre il somministratore realizza il solo interesse produttivo della somministrazione a fini di lucro, il distaccante soddisfa un interesse produttivo diversamente qualificato, come l'interesse al buon andamento della società controllata o partecipata».*

Infine è di particolare rilevanza per gli enti ecclesiastici quanto precisato dalla Circolare n. 7/2005: «*per il ricorso alla somministrazione di lavoro non è necessaria la qualifica di imprenditore*»; pertanto il contratto di somministrazione può essere utilizzato anche per le attività istituzionali e non solo per quelle commerciali (scuola, RSA, ospedale, ricettività complementare).

## **1. LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO. ATTIVITÀ E SERVIZI AMMESSI**

Mentre la versione originaria dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 276/2003 ammetteva sia la somministrazione a tempo determinato che quella a tempo indeterminato, a far data dal 1° gennaio 2008 quest'ultima ipotesi era stata cancellata<sup>6</sup>. Il legislatore è però tornato su questa scelta e ha reintrodotto la somministrazione a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2010<sup>7</sup>.

Tale possibilità è però ammessa solo nei casi e nelle situazioni elencate al comma 3 dell'articolo 20:

- a) *per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;*
- b) *per servizi di pulizia, custodia, portineria;*
- c) *per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;*
- d) *per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;*
- e) *per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;*
- f) *per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;*

<sup>6</sup> Cf c. 46, art. 1, L. 247 del 24.12.2007.

<sup>7</sup> Cf c. 143, art. 2, L. 191 del 23.12.2009.

- g) *per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;*
- h) *per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;*
- i) *in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;*
- i-bis) *in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia».*

Un significativo chiarimento in ordine alla corretta interpretazione delle voci di questo elenco è stato dato dalla Circolare n. 7/2005 che ha precisato come *«l'attività di somministrazione a tempo indeterminato si estende a tutte le professionalità necessarie per la gestione dell'attività o del servizio indicato dal legislatore»*. Pertanto l'uso di tale contratto dovrebbe essere ammesso non solo per le figure professionali tipiche (per esempio, addetto ai percorsi culturali in un museo o contabile in un servizio di economato), ma anche per le figure più generiche (segretario, autista) applicate a tali attività e servizi.

## **2. FORME E CONTENUTI DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

Al fine di evitarne un uso distorto, il legislatore ha dato precise indicazioni circa la *forma* e il *contenuto* del contratto di somministrazione.

Innanzitutto è richiesta la forma scritta a *pena di nullità* (art. 21, cc. 1 e 4); qualora il contratto sia nullo per difetto di forma è inoltre previsto che il lavoratore sia considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore, anche qualora il rapporto sia stato gestito come contratto di somministrazione<sup>8</sup>. Accanto a questo caso esplicito di nullità del contratto, la Circolare n.

---

<sup>8</sup> La Circ. n. 7/2005 ha esteso anche al caso di somministrazione nulla quanto previsto dall'art. 27, c. 2, ovvero che *«[...] tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione»*.

7/2005 ha precisato che la medesima sanzione debba essere applicata anche in caso di contratto in frode alla legge (disciplinata dall'art. 28)<sup>9</sup>. In quest'ultima ipotesi è altresì prevista l'ammenda di «20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione» (art. 28).

In secondo luogo l'articolo 21 prevede che nel contratto di somministrazione siano esplicitati i seguenti dati e obblighi:

- a) *gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;*
- b) *il numero dei lavoratori da somministrare;*
- c) *i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;*
- d) *l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;*
- e) *la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;*
- f) *le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;*
- g) *il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;*
- h) *assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;*
- i) *assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;*
- j) *assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;*
- k) *assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore».*

L'utilizzatore deve prestare particolare attenzione agli elementi indicati alle lettere f) e g). È infatti necessario che abbia ben chiare le mansioni che intende affidare al lavoratore somministrato in quanto da esse dipendono sia l'inquadramento contrattuale (per es. mansioni, livello), sia la determinazione della retribuzione dovuta. È pure necessario precisare la distribuzione dell'orario giornaliero lungo la giornata<sup>10</sup>.

Sempre in relazione alla necessità di precisare le mansioni, occorre

---

<sup>9</sup> «Indipendentemente dal fatto che il soggetto sia o meno autorizzato (infra somministrazione irregolare) se il contratto di somministrazione di lavoro è posto in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, il contratto, concluso in frode alla legge, è nullo e, per analogia rispetto all'ipotesi precedente, i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore».

<sup>10</sup> Può essere opportuno che in sede di definizione del contratto di somministrazione siano precisati gli eventuali modi e forme per permettere all'utilizzatore di ampliare l'orario (per es. il lavoro straordinario) e di variare la sede di lavoro.

però sottolineare che il legislatore permette all'utilizzatore di variarle purché ne dia immediata comunicazione al somministratore<sup>11</sup>; in difetto di tale comunicazione rimangono a suo esclusivo carico sia le differenze retributive, sia gli eventuali danni per l'assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori.

Per quanto riguarda la sicurezza dei luoghi di lavoro occorre distinguere due circostanze:

- a) qualora l'utilizzatore non sia già tenuto ad applicare il decreto legislativo n. 81/2008, *Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, prima di sottoscrivere il contratto di somministrazione è tenuto a rilevare gli eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e prevedere le misure di prevenzione che devono essere adottate. Questo caso si verifica quando l'utilizzatore non impiega già alcun lavoratore (o figure assimilate)<sup>12</sup>;
- b) qualora l'utilizzatore sia un'impresa può avvalersi del contratto di somministrazione solo se ha già effettuato «*la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626*<sup>13</sup>, e successive modifiche»<sup>14</sup>.

Il contratto di somministrazione concluso nell'inosservanza di quanto previsto dall'articolo 20 e dall'articolo 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), si considera *irregolare* e il lavoratore può chiedere «*mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione*» (art. 27).

È di tutta evidenza l'incisività di questa sanzione e la sua capacità dissuasiva!

---

<sup>11</sup> « *Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori*» (art. 23, c. 6).

<sup>12</sup> Cf. art. 21, c. 1, lett. d).

<sup>13</sup> Il riferimento, oggi, è al D.Lgs. n. 81/2008.

<sup>14</sup> Cf. art. 20, c. 5, lett. c). L'utilizzo del contratto di somministrazione pur in assenza del documento di valutazione dei rischi potrebbe essere configurato come "contratto in frode alla legge" (Circ. 7/2005).

### 3. IL POTERE DIRETTIVO E DI CONTROLLO. IL POTERE DISCIPLINARE

Coma già anticipato il contratto di somministrazione suddivide i poteri *direttivi, di controllo e disciplinari* – ordinariamente concentrati nella figura del datore di lavoro – tra il somministratore e l'utilizzatore: al primo compete la direzione e il controllo (art. 20, c. 2), al secondo il potere disciplinare (art. 23, c. 7).

La ragione di questa eccezione nell'attribuzione dei poteri si fonda proprio sulla speciale funzione del contratto di somministrazione: l'utilizzatore, in quanto si avvale delle prestazioni del lavoratore, deve poterlo dirigere e controllare; il somministratore, in quanto datore di lavoro del dipendente, conserva il potere disciplinare.

Al fine di permettere al somministratore di esercitare il potere disciplinare, il comma 7 dell'articolo 23 fa onere all'utilizzatore di comunicare «*al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300*». Pertanto nessun provvedimento disciplinare (richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento cosiddetto disciplinare) può essere immediatamente disposto dall'utilizzatore, ma qualora si verifichi un fatto riconducibile a quelli che possono giustificare l'adozione, l'utilizzatore deve informare il somministratore.

Infine va segnalato che il legislatore non ha vietato la possibilità di inserire nel contratto di somministrazione una clausola che riconosce all'utilizzatore una sorta di facoltà "di gradimento" del lavoratore somministrato.

### 4. LA TUTELA DEL LAVORATORE IN RELAZIONE AL D.Lgs. n. 81/2008

In analogia alla distinzione tra il soggetto titolare del potere di direzione e controllo e quello titolare del potere disciplinare, il legislatore ha ripartito gli obblighi relativi alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Premesso che l'utilizzatore deve informare il somministratore degli eventuali rischi presenti e delle misure adottate per limitare il pericolo (art. 21, c. 1, lett. *d*), l'articolo 23, comma 5 provvede ad assegnare l'adempimento degli obblighi di cui al decreto legislativo 81/2008:

- il somministratore «*informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti*»; quest'obbligo può però essere assegnato, in sede di contratto di somministrazione, all'utilizzatore;
- l'utilizzatore, nel caso in cui le mansioni cui è adibito il lavoratore richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, deve informare il lavoratore medesimo in conformità a quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008; è inoltre responsabile delle violazioni degli obblighi di protezione previsti per i propri dipendenti.

## 5. IL CONTRATTO DI LAVORO TRA IL SOMMINISTRATORE E IL LAVORATORE

Se in forza del *contratto di somministrazione* il somministratore si impegna a mettere a disposizione dell'utilizzatore un lavoratore in grado di svolgere le mansioni precisate nel medesimo contratto, attraverso il *contratto di lavoro* acquisisce il diritto alle prestazioni del lavoratore.

La Circolare n. 7/2005 ribadisce che ai sensi dell'articolo 22, comma 1 del decreto legislativo n. 276/2003 «*i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali. La forma scritta – vuoi per la prova vuoi per la validità sostanziale del contratto – sarà pertanto richiesta solo nei casi in cui tale requisito è stabilito dalla tipologia contrattuale utilizzata*». Chiarisce, inoltre, che possono essere utilizzati diversi schemi negoziali (contratti a tempo indeterminato, a termine, a coppia, a tempo parziale, intermittente) e, in presenza di una somministrazione a tempo indeterminato, anche il contratto di apprendistato e di inserimento purché siano consentiti dalle esigenze dell'utilizzatore.

Inoltre, in riferimento alla somministrazione a tempo indeterminato, il legislatore non chiede che il corrispondente contratto di lavoro sia a tempo indeterminato ma ammette anche l'utilizzo del contratto a tempo determinato, qualora ricorrano tutti i presupposti previsti della legge n. 368 del 6 settembre 2001. È tuttavia probabile che ad un contratto di somministrazione a tempo indeterminato corrisponda (anche se non immediatamente) un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Per questo motivo l'articolo 22, comma 3, si preoccupa di chiarire cosa può accadere alla conclusione del contratto di somministrazione.

Innanzitutto si esclude che il venir meno della somministrazione comporti automaticamente la risoluzione del contratto di lavoro in quanto l'articolo 20, comma 2 precisa che se «*i lavoratori vengono assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro*».

Che il lavoratore conservi il posto di lavoro anche alla conclusione del contratto di somministrazione è ribadito dall'articolo 23, comma 3 che riconosce al lavoratore un'*indennità* (al posto della normale retribuzione) per i tempi in cui rimane in attesa di ulteriore assegnazione.

Il successivo comma 4 precisa però che il somministratore può procedere, se ne ricorrono gli ordinari motivi, ai licenziamenti individuali ex articolo 3, legge n. 604/1966: «*Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*». La Circolare n. 7/2005 così commenta e spiega questo rinvio: «*In tal caso, dunque, i lavoratori assunti dall'agenzia a tempo indeterminato potranno essere licen-*



ziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo o per giustificato motivo oggettivo. Quanto al giustificato motivo oggettivo, esso non può coincidere con il venir meno del contratto di somministrazione, essendo configurabile solo allorquando risulti l'impossibilità di avviare ad altra missione il lavoratore, tenuto conto anche dell'infruttuoso decorso di un congruo periodo in disponibilità. Attesa, inoltre, la peculiarità del lavoro in somministrazione e il consenso da questi prestato al momento della stipulazione del contratto di lavoro ad essere assegnato alle mansioni di volta in volta necessarie con riferimento alla singola missione deve ritenersi che il lavoratore in disponibilità potrà essere assegnato a mansioni coerenti con il proprio patrimonio professionale e compatibili con l'inquadramento contrattuale presso il somministratore».

Se dunque il contratto di lavoro permette al somministratore di dare esecuzione al contratto di somministrazione, è necessario che vi sia corrispondenza tra il contratto di somministrazione e il contratto di lavoro relativamente alle mansioni, all'orario e alle capacità professionali del lavoratore nonché alla retribuzione.

In questa prospettiva si comprende l'attenzione prestata dal legislatore all'effettivo pagamento della retribuzione al lavoratore, laddove, all'articolo 23, comma 1, dispone che «I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte»<sup>15</sup>.

## 6. LE IPOTESI DI UTILIZZO PER GLI ENTI ECCLESIASTICI

Innanzitutto, come già accennato, la Circolare n. 7/2005 permette<sup>16</sup> anche all'ente ecclesiastico (per esempio, regione ecclesiastica, diocesi, parrocchia, istituto di vita consacrata, fondazione di culto, associazione pubblica di fedeli, seminario) di utilizzare il contratto di somministrazione oltre che per le attività commerciali (per esempio, scuola, RSA, attività sanitaria, sala della comunità) anche per quelle non commerciali (per esempio, ramo *Onlus* di beneficenza), nonché per quelle di religione e culto (ex art. 16, lett. a, L. 222/1985).

Tra le mansioni e i servizi che possono essere svolti attraverso il lavoratore somministrato risultano di particolare interesse per l'ente ecclesiastico:

- l'addetto all'amministrazione (economato) e alla segreteria della parrocchia, del Seminario o di una Fondazione di religione e culto;
- il responsabile di alcuni uffici della curia diocesana<sup>17</sup>;

<sup>15</sup> Connesse con il trattamento economico, vi sono le disposizioni dell'art. 23, c. 3 e dell'art. 21, c. 1. lett. k), che prevedono la solidarietà tra utilizzatore e somministratore in riferimento al pagamento della retribuzione e degli oneri contributivi.

<sup>16</sup> Laddove esclude che l'utilizzatore debba necessariamente essere un imprenditore.

<sup>17</sup> Questi incarichi, infatti, sono generalmente affidati in forza di una nomina a tempo

- il responsabile organizzativo o del personale e l'economista di una fondazione di culto che gestisce un museo o una biblioteca;
- il collaboratore di un museo o di una biblioteca diocesana.

In prima battuta pare infatti che queste mansioni e servizi possano essere ricondotti ad una delle fattispecie elencate all'articolo 20, comma 3.

## 7. IL COSTO DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE E LA SUA OPPORTUNITÀ PER GLI ENTI ECCLESIASTICI

Il legislatore impone che nel contratto di somministrazione sia previsto l'obbligo per l'utilizzatore di «*rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questi effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro*»<sup>18</sup> (art. 21, c. 1, lett. i).

In forza di questa disposizione è evidente che il contratto di somministrazione non può essere considerato uno strumento che consente all'utilizzatore un risparmio economico rispetto ai costi che dovrebbe invece sostenere nel caso di assunzione diretta. Ciò è ancor più vero se si considera che a tale costo deve aggiungersi la remunerazione del servizio reso dal somministratore<sup>19</sup>.

D'altro canto l'utilizzatore non deve però sostenere né i costi connessi all'amministrazione del contratto di lavoro (elaborazione della busta paga, della dichiarazione 770, del modello F24, preparazione e spedizione del CUD), né quelli che emergono solitamente all'atto della (eventuale) risoluzione unilaterale del contratto di lavoro subordinato<sup>20</sup>.

Ciò nonostante si deve riconoscere che questo contratto è significati-

---

determinato, la cui durata eccede però il triennio ammesso per il contratto a tempo determinato.

<sup>18</sup> Tale disposizione è perfettamente coerente con il fatto che il lavoro reso dal dipendente del somministratore è «*nell'interesse dell'utilizzatore*» (art. 20, c. 2).

<sup>19</sup> Questa voce costituisce un'operazione soggetta ad IVA (aliquota 20%). Inoltre, al fine di contenere questa voce di costo, si potrebbe convenire che al momento della conclusione del contratto l'utilizzatore debba al somministratore un'*una tantum*, il cui importo è decrescente in relazione alla durata del contratto stesso, quale penale per il recesso. Questo importo sostituisce la parte del costo del servizio annuale relativo al "rischio di ricollocamento" del dipendente che deve essere sostenuto dal somministratore al momento della conclusione del contratto di somministrazione.

<sup>20</sup> Al momento della risoluzione unilaterale del contratto di lavoro (licenziamento) è piuttosto frequente che i costi maggiori non siano economici ma emotivi e/o relazionali (ciò è però meno vero quando il datore di lavoro non ha provveduto, anno dopo anno, ad accantonare la quota di Trattamento di Fine Rapporto maturata; in questo caso all'atto della conclusione del rapporto di lavoro emerge un costo ulteriore che può anche essere assai significativo). Inoltre si deve anche considerare che un licenziamento può appesantire l'azione pastorale per le polemiche che si possono generare all'interno della comunità parrocchiale.

vamente più oneroso rispetto all'equivalente contratto di lavoro a tempo indeterminato. Tuttavia, l'opportunità del contratto di somministrazione non può essere valutata solo con riferimento al profilo economico.

In particolare deve essere considerato il fatto che già all'atto della sottoscrizione tutte le parti coinvolte sono consapevoli che il contratto potrà aver termine in qualsiasi momento, pur in assenza di giusta causa o giustificato motivo<sup>21</sup>. La possibilità di interrompere unilateralmente il contratto di somministrazione è per l'ente ecclesiastico un elemento essenziale per poter gestire con tranquillità e correttezza *alcune specifiche collaborazioni*.

Il contratto di somministrazione, infatti, può essere uno strumento opportuno per regolare quei servizi-mansioni che sono altamente sensibili al variare delle condizioni pastorali. Il riferimento è, per esempio, alla figura dell'econo-segretario di una parrocchia in quanto la sua collaborazione con il parroco è caratterizzata essenzialmente da *intuitu personae*<sup>22</sup>; è infatti inimmaginabile che tra il parroco e tale collaboratore non vi sia un rapporto di radicale fiducia<sup>23</sup>.

Per questo motivo le parrocchie si avvalgono assai raramente del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in riferimento a queste mansioni; infatti la risoluzione unilaterale del contratto di lavoro a tempo indeterminato nel momento in cui il parroco viene sostituito risulta davvero complessa da gestire<sup>24</sup>, mentre l'estinzione del contratto di somministrazione può essere lecitamente già "messa in conto" all'atto della sottoscrizione del medesimo. Dunque è doveroso che l'ente ecclesiastico espliciti anche al lavoratore somministrato che la collaborazione potrebbe concludersi nel momento in cui si verificassero radicali mutamenti del contesto pastorale

---

<sup>21</sup> Tale possibilità non è invece riconosciuta in presenza del contratto di lavoro a tempo indeterminato, la cui risoluzione unilaterale da parte del datore di lavoro è subordinata ad una giusta causa o ad un giustificato motivo.

<sup>22</sup> Probabilmente la caratteristica dell'*intuitu personae* non è una delle ragioni che hanno motivato l'introduzione nell'ordinamento della fattispecie del contratto di somministrazione, tuttavia la sua rilevanza non è esclusa dalla norma e non è vietato che la scelta del dipendente cosiddetto "somministrato" avvenga anche considerando questa legittima esigenza (per es. nel caso del servizio di economo previsto dall'art. 20, c. 3, lett. d).

<sup>23</sup> In tal caso la parrocchia verrebbe a trovarsi in una situazione di paralisi o, almeno, di diarchia assolutamente non ammissibile.

<sup>24</sup> In questa ipotesi la casistica rivela che al licenziamento segue frequentemente una controversia di lavoro. Inoltre altrettanto frequentemente né il parroco trasferito si sente in condizione di procedere al licenziamento, né può procedervi il nuovo parroco in quanto tale gesto è ritenuto una scelta capace di segnare negativamente e radicalmente la sua azione pastorale. Una conferma di tali difficoltà è data dal fatto che fino alla legge Biagi le parrocchie che avevano l'esigenza di assumere un dipendente a tempo indeterminato preferivano sceglierlo tra coloro che avevano un'età ormai prossima alla pensione.

(per es. sostituzione del parroco o nuove forme di collaborazione pastorale tra le parrocchie vicine).

È evidente che questa esigenza non ricorre per altre figure di lavoratori per le quali gli enti ecclesiastici si avvalgono direttamente del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Da ultimo si può aggiungere una considerazione: il fatto che il soggetto somministratore sia un ente di rilevanti dimensioni, presente su un vasto territorio, potrebbe permettere al dipendente che ha terminato la sua prestazione lavorativa presso il primo utilizzatore, di essere destinato ad altri utilizzatori, anche restando nell'ambito degli enti ecclesiastici, mettendo così a frutto l'esperienza e le competenze maturate.

L'articolo integra quanto riportato in  
*"La gestione e l'amministrazione della parrocchia"* al capitolo 8