

# LA SOMMINISTRAZIONE DEI DIPENDENTI DI SALA NELLA RISTORAZIONE MODERNA

## INDICE

### Capitolo I

L'esternalizzazione dei lavoratori di sala nella ristorazione, che cos'è e perché ne  
parliamo

### Capitolo II,

Uno sguardo agli ambiti normativi di riferimento

2.1) Dottrina di riferimento

2.2) Le Agenzie di Lavoro e di Somministrazione

2.2) La Somministrazione

2.2.1) Il Contratto di lavoro tra Agenzia e Lavoratore

2.2.2) Il Contratto di Somministrazione

2.3) I CCNL che cosa sono?

2.3.1) IL CCNL delle Agenzie per il Lavoro Somministrato

2.3.2) Il CCNL della Ristorazione

2.3.3) Le ulteriori forme contrattuali previste dal CCNL Turismo

2.4) La differenza fra i lavoratori subordinati dipendenti dell'utilizzatore e lavoratori  
somministrati

2.5) Le condizioni lavorative e contrattuali dei dipendenti somministrati e di quelli  
soggetti al CCNL Turismo in particolare gli addetti alla sala

2.6) Il Contratto di Appalto che cos'è, caratteristiche e peculiarità; differenze con la Somministrazione e possibili utilizzi

### Capitolo III

#### Analisi pratica della fattispecie

3.1) Perché si è sviluppato il fenomeno della Somministrazione in Italia, quali erano le esigenze del periodo, perché nella ristorazione ha trovato terreno fertile?

3.2) Le motivazioni per cui i ristoratori tendono ad esternalizzare i lavoratori di sala, in quali ambiti e in quali contesti lavorativi si è sviluppata di più questa abitudine, perché più che in altri?

3.3) Vantaggi e Svantaggi per il ristoratore e per le catene di ristoranti

3.4) Vantaggi e Svantaggi per il Lavoratori somministrati

3.5) Perché le Agenzie si sono sviluppate negli ultimi anni?

3.6) La Somministrazione a livello Europeo, tra contraddizione e distinzioni, paragone con l'Italia

3.7) Il settore Hostess, che cos'è e che rapporto c'è con la Somministrazione

## Capitolo IV

Valutazioni generali in ambito marketing e possibili ipotesi normative per il futuro di questa fattispecie contrattuale nel mondo della ristorazione

- 4.1) Nella nostra società si sta creando un nuovo modo di svolgere mansioni tradizionali?
- 4.2) Come si è evoluta la professione del Cameriere di sala, una professione millenaria
- 4.3) Confronto fra i camerieri somministrati e dipendenti diretti, cosa cambia per il cliente, apparenza e marketing
- 4.4) Possibili sviluppi normativi nell’ambito delle Agenzie di Lavoro, nuove forme di gestione della Somministrazione e modifiche per i lavoratori, o nuovi contratti di servizi?
- 4.5) Integrazioni al CCNL per le Agenzie di Somministrazione, possibili accordi ulteriori il settore della ristorazione
- 4.6) Se fosse istituito il salario minimo in Italia, questo cosa comporterebbe per il settore?

## Capitolo V

Valutazioni Generali

- 5.1) Quanto vale la Somministrazione in Italia oggi
- 5.2) Dove può essere utile la Somministrazione, in quali specifiche condizioni?
- 5.3) In Italia e in Europa si sta diffondendo questo nuovo modo di svolgere attività imprenditoriale, la tendenza ad esternalizzare e somministrare sempre di più in determinati tipi di lavori?
- 5.4) Un futuro dove i tempi di impiego saranno sempre più brevi ed eterogenei, è alle porte?
- 5.5) Come dovrebbe mutare l’ordinamento?

## Capitolo VI

Conclusioni

## CAPITOLO 1

### L'ESTERNALIZZAZIONE DEI LAVORATORI DI SALA NELLA RISTORAZIONE, CHE COS'E' E PERCHE' NE PARLIAMO

Il tema che verrà affrontato nel corso di questa Tesi, riguarda un fenomeno che negli ultimi anni si è particolarmente distinto, ovvero, l'attitudine dei Ristoratori ad esternalizzare delle mansioni delle proprie attività commerciali. In particolare, verrà analizzato il fenomeno della Somministrazione dei camerieri di sala, i quali non saranno più dipendenti diretti dell'imprenditore, ma di un'Agenzia esterna<sup>1</sup>.

Questo fenomeno è sempre più in crescita nel nostro paese a partire dall'inizio del nuovo millennio, il legislatore nazionale e anche quello europeo hanno cercato di sviluppare delle forme contrattuali lavorative, maggiormente flessibili che possano rendere il mondo del lavoro più accessibile e facilmente adattabile all'esigenze del mercato, ovvero a quelle dei datori di lavoro e dei lavoratori. Tra l'altro in un mondo in continua mutazione ed evoluzione, dove la cultura del lavoro e le attività stesse che possono essere svolte stanno cambiando, crescendo e innovandosi; si è voluta dare la possibilità ai lavoratori di svolgere, magari meno ore presso una stessa attività lavorativa, ma svolgendo più attività lavorative differenti, con un unico contratto di lavoro e con un unico datore di lavoro, ovvero l'Agenzia di Somministrazione<sup>2</sup>.

Alla base dunque di questo processo vi è un obiettivo chiaro, la flessibilità; ovvero, la possibilità di adattare le diverse esigenze delle parti, domanda e offerta di lavoro, con un mediatore intermedio ovvero l'Agenzia, infatti questa potrà stipulare contratti di lavoro disparati con il lavoratore tra cui: indeterminato, determinato, numero di ore definito e così via e la stessa cosa potrà fare con il contratto di somministrazione con l'utilizzatore che potrà richiedere all'agenzia il lavoratore proprio per quelle che sono le sue esigenze

---

<sup>1</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010. - Assolavoro Datalab 2022

FIPE, Rapporto Ristorazione 2024, <https://www.ristorazioneitalianamagazine.it>

Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

<sup>2</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010. - Direttiva 104/2008/CE

effettive<sup>3</sup>.

Ad esempio una piccola attività commerciale con pochi posti a sedere, magari a Roma nel corso dell’anno Giubilare, nel periodo di fine primavera inizio estate che corrisponde al periodo di picco per l’alta stagione, avrà necessità, data le dimensioni ridotte dell’attività di un lavoratore in più per i fine settimana, quando arrivano in città anche i cosiddetti Turisti da Weekend ovvero principalmente persone che arrivano in città dalle limitrofe zone italiane, e per ciò necessario velocizzare il servizio. Invece di assumere un dipendente con un contratto a tempo determinato magari per uno o due mesi, magari con un contratto part-time di poche ore, il quale va cercato, trovato e magari anche formato; perché è un ragazzo giovane con poca esperienza che vuole arrotondare e mettere da parte qualche piccola somma per l'estate e magari non vuole lavorare il Sabato sera o terminare presto il servizio per poi uscire con gli amici, al quale poi andrà fatto un contratto che richiede comunque dei costi e dei tempi. A questo punto all’imprenditore ristoratore, converrà fare tutto questo, sprecare tutto questo tempo per un problema che potrebbe trovare soluzione molto più facilmente e in maniera più immediata per lui, ovvero contattare una delle molteplici Agenzie di Somministrazione che si trovano sul territorio, chiedere a questi di voler stipulare un contratto di Somministrazione per un lavoratore che abbia tutte le caratteristiche che servono, ovvero conoscenza delle lingue, esperienza nel mestiere, necessità nei turni del fine settimana per un numero di turni definito o che magari possa avere una disponibilità ulteriore in caso di necessità<sup>4</sup>, e quindi più vicino alle sue necessità.

Oppure ancora, una catena di grandi ristoranti in franchising che necessita di una forte turnazione di lavoratori, e assumere in maniera diretta potrebbe essere più scomodo per il semplice fatto che ogni ristorante dovrebbe assumere il numero di lavoratori che servono, invece per esempio la casa madre, potrebbe stipulare un contratto unico con

---

<sup>3</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>4</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsos, 2003.

- FIPE, Rapporto Ristorazione 2024

un’Agenzia di Somministrazione per un numero elevato di lavoratori inviati in missione nei diversi ristoranti del gruppo in base alle necessità<sup>5</sup>.

Questo sicuramente sarebbe più semplice e diretto, vedremo più avanti con un’analisi dettagliata gli ipotetici punti a favore e a sfavore per il ristoratore, e in quali contesti questi servizi potrebbero risultare più utili e aderenti alle diverse necessità, ma sicuramente la facilità nel recuperare forza lavoro è un fattore evidente.

Le Agenzie di Lavoro in questo sistema sono il punto di congiunzione tra domanda e offerta di lavoro, il legislatore nella disciplina della Somministrazione prevista dal d.lgs. 273/2003, disciplina che queste sono il soggetto giuridico controparte in ambe due i contratti con lavoratore e utilizzatore. Le APL oltre ad avere il compito di smistare i lavoratori nelle varie missioni, hanno anche il compito di formarli e quindi di dare ai lavoratori disoccupati la possibilità di migliorarsi e rendersi più appetibili al mondo del lavoro. Sono previste da queste quindi, corsi di formazione e aggiornamento. Le Agenzie di Somministrazione in generale riusciranno a svolgere tali attività come vedremo sia attraverso dei fondi comuni a tutte le agenzie del settore, sia attraverso dei costi di gestione che queste sottopongono al committente al momento del pagamento per le prestazioni lavorative offerte dal lavoratore. Le agenzie inoltre avranno come vedremo il compito di pagare al lavoratore tutto ciò che riguarda i contributi previdenziali<sup>6</sup>.

Dopo queste introduzioni è necessario effettuare delle distinzioni tra i due lavoratori che visti in maniera esterna e imparziale, possono sembrare perfettamente uguali ma che in realtà non lo sono; infatti, se si volesse fare un’analisi più precisa oltre che dal punto di vista giuridico anche pratico è possibile vedere delle differenze. Infatti, i lavoratori che svolgono l’attività come somministrati sono sicuramente più esterni e meno coinvolti rispetto a quelli direttamente dipendenti del ristoratore, infatti questi non sono suoi dipendenti diretti e la sua condizione contrattuale e retributiva non dipende da questo ma dall’agenzia e i possibili problemi economici dell’attività dell’utilizzatore, non saranno i

---

<sup>5</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>6</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

suoi, ma del suo effettivo datore di lavoro. Oltre a questo aspetto sulla falsariga si può evidenziare come tendenzialmente nella ristorazione di piccole dimensioni; quindi, di attività commerciali ristrette si tenda a fare meno utilizzo di questa possibilità, proprio perché si tende a creare un rapporto di fidelizzazione con il lavoratore più stringente e così di risvolto anche con il cliente. Proprio qui si aprono due percorsi che verranno affrontati nei capitoli successivi, ovvero: dove e in che ambiti si è maggiormente diffusa la Somministrazione nel campo della ristorazione e perché in alcuni ambiti più che in altri<sup>7</sup>.

Le motivazioni sono da ricercare, forse, nella distinzione fra il lavoratore somministrato e il lavoratore dipendente, il secondo infatti svolge quello come attività principale o comunque anche se soggetto a forme contrattuali ridotte, differenti dal tempo indeterminato full-time sarà caratterizzato da un legame più forte che va oltre la diretta dipendenza economica, ma che si snoda maggiormente sul rapporto umano e sulla fiducia, oltre che sull'esperienza. Infatti, il cameriere di sala a titolo contrattuale effettivo, tendenzialmente dovrebbe svolgerlo come mansione ed essere specializzato in questo, a differenza del lavoratore dell'agenzia che essendo inquadrato in livelli generici, potrebbe svolgere ogni lavoro di quella determinata categoria, e il principale filtro per l'assegnazione delle missioni che viene utilizzato è l'esperienza e la formazione del lavoratore.

Ma potendo e anzi dovendo le Agenzie formare e aggiornare il lavoratore per renderlo maggiormente appetibile, potranno dopo corsi specialistici, ricollocarlo anche in altre attività che dovranno comunque corrispondere al suo livello generico di appartenenza, quindi il lavoratore non sarà più focalizzato esclusivamente su una missione specifica e potrà svolgere anche più missioni diverse che siano contemporanee se per poche ore settimanali o mensili, o anche in maniera consecutiva, che sicuramente comporterebbe una perdita di legame sia con il ruolo che con la tradizione e le attitudini dell'attività commerciale per la quale si svolge la mansione<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

ModuloInox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

<sup>8</sup> CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsos, 2003.

Mentre un lavoratore subordinato direttamente al ristoratore, sicuramente sarà un punto di riferimento per una ipotetica clientela abituale e sarà anche legato all'attività umanamente e tendenzialmente sarà maggiormente stabile quindi più a suo agio in un ambiente nel quale potrà crescere. Sempre nell'ambito pratico, tendenzialmente il ristoratore farà utilizzo della Somministrazione, nei periodi di maggior lavoro; dunque, nei periodi di alta stagione che corrispondono ad archi di tempo limitati e ridotti e ciò comporta che i lavoratori staranno poco tempo rispetto ai loro colleghi e avranno più una funzione di supporto che strutturale<sup>9</sup>.

In ambito invece contrattuale e giuridico la differenza fra i due lavoratori, si basa come vedremo sui differenti contratti applicati, infatti nel caso del Somministrato il rapporto di lavoro è con l'agenzia nell'altro tra lavoratore e ristoratore datore, quindi i Contratti Collettivi da applicare avranno condizioni diverse, infatti come vedremo più avanti il CCNL per le Agenzie di Lavoro è pensato per adattarsi a più Contratti Collettivi dei vari settori, mentre quello del Turismo pone la disciplina dei lavoratori specifici di quel settore.<sup>10</sup>

I lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni, ovvero quelle a cui sono preposti dipendono anche dalla direzione che gli viene data dal datore di lavoro, nel caso dei Somministrati, la direzione e quindi l'organizzazione del lavoro è data dall'utilizzatore come anche i codici di comportamento che il lavoratore dovrà rispettare quindi, il lavoratore Somministrato prenderà ordini da colui il quale non è suo datore di lavoro.

Affronteremo ora un'analisi giuridica più dettagliata di quello che è effettivamente il contratto di Somministrazione e quali sono le sue caratteristiche tecniche, cosa sono i CCNL e le caratteristiche del CCNL per le Agenzie di Lavoro e il CCNL del Turismo.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>10</sup> CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003. - CCNL Assolavoro, 2019

<sup>11</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

CCNL Assolavoro, 2019

CCNL Turismo Conflavoro

## CAPITOLO 2

### UNO SGUARDO AGLI AMBITI NORMATIVI DI RIFERIMENTO

#### 2.1 DOTTRINA DI RIFERIMENTO

Una prima necessaria distinzione che dobbiamo evidenziare riguarda la differenza fra i due soggetti protagonisti del nostro discorso, il lavoratore subordinato alle dirette dipendenze del datore di lavoro utilizzatore e il lavoratore subordinato all'agenzia di lavoro inviato in missione presso l'utilizzatore.

Il primo lavoratore è caratterizzato da un contratto di lavoro subordinato che sia esso a tempo indeterminato, determinato, part-time, a chiamata e così via. Quindi caratterizzato da una stretta dipendenza al suo datore che segue il dettame dell'art 2094 del cc: “È prestatore di lavoro subordinato, chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”. Caratterizzata dunque dalla eterodirezione e dallo scambio diretto di un facere in cambio di un corrispettivo, dunque un proporzionale scambio tra un’azione caratterizzata, dalla direzione diretta da parte del datore di lavoro che corrisponderà in cambio di questa un quantitativo in denaro proporzionale al valore del facere svolto basato sul principio cardine dell’opus perfectum. L’attività del lavoratore sarà caratterizzata da una organizzazione e quindi del potere direttivo, dall’estrinsecarsi nella vigilanza e nel controllo sull’esecuzione della prestazione, dall’assenza di rischio; dalla cadenza e la misura fissa della retribuzione, dall’osservanza di un orario; dallo svolgimento della prestazione nei locali dell’impresa e la sua continuità; dall’alienità dei mezzi di produzione; dall’inerzia della prestazione al ciclo produttivo e l’esclusività del rapporto che vengono direttamente imposti, regolati e verificati dal datore di lavoro, che per capire meglio ciò di cui parleremo dopo, equipariamo alla figura dell’utilizzatore, che dunque in questa fattispecie corrispondono.

Da ciò si deduce quindi che in questo caso il lavoratore risponderà esclusivamente al datore e a nessun’altra figura sia nel rispetto dei doveri a lui in capo, sia nell’esercitare quelli che sono i suoi diritti.

Il lavoratore subordinato, quindi, ha all'interno della sua figura giuridica soggettiva in capo a sé sia dei doveri che dovrà rispettare, che dei diritti da esercitare nei confronti del datore di lavoro. Come doveri sono da evidenziare ovviamente quelli ordinari *ex lege* previsti in particolare dall'art 2104 del cc, tra cui: l'obbligo di eseguire la prestazione, l'obbligo di fedeltà quindi di svolgere la propria attività nel bene del datore e senza arrecare a questi danno o svolgendolo per favorire affari suoi o di terzi, diligenza e obbedienza, quindi nel rispetto delle direttive imposte dal datore o da colui il quale sia gerarchicamente sovraordinato. A questi poi vanno aggiunti i doveri previsti all'interno del contratto di lavoro: come l'orario di lavoro, il luogo di lavoro quelli che potranno essere obblighi rispetto all'abbigliamento da tenere o banalmente un codice di comportamento che dovrà tenere nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa o anche un codice etico se previsto dal datore stesso. Ovviamente in capo al lavoratore non saranno solo doveri ma avrà anche dei diritti da poter esercitare nei confronti del proprio datore, i quali sono previsti in Costituzione, infatti il costituente già a partire dal 1948 ha voluto evidenziare l'importanza del lavoro come principio cardine della Repubblica e quindi ha voluto tutelare con la fonte legislativa più forte quelli che sono oltre che dei diritti, ovvero dei principi, quali ad esempio: il rispetto dell'orario di lavoro, della proporzionalità della retribuzione, del riposo settimanale, nella previsione di ferie, tutele previdenziali, attività sindacale e sicurezza sul lavoro. I quali ricordiamo il lavoratore eserciterà complessivamente nei confronti del datore utilizzatore.

Proprio da questa distinzione è necessario partire per affrontare il prossimo tema; infatti, fino ad ora abbiamo parlato del rapporto tra datore-utilizzatore e lavoratore, dove nella prima figura le due caratteristiche corrispondevano nello stesso soggetto. Ora invece affrontando la figura del lavoratore subordinato somministrato capiremo che non necessariamente queste due caratteristiche corrispondono. Infatti, la caratteristica basilare e fondamentale da analizzare nel lavoro somministrato è proprio il fatto che la figura del datore di lavoro e dell'utilizzatore non corrispondo. In questa fattispecie normativa prevista a partire dalla legge 30/2003 anche detta riforma Biagi (prima d.lgs. 273/2003) e poi modificata con il d.lgs. 81/2015 Jobs Act e poi con il dl 87/2018. Questa fattispecie normativa è caratterizzata quindi dalla presenza di più figure alle quali il lavoratore subordinato dovrà rispondere; infatti, quest'ultimo avrà come datore di lavoro l'Agenzia di Somministrazione e poi come utilizzatore, il datore di lavoro finale e quindi presso il

quale dovrà svolgere la propria attività lavorativa. Questa distinzione si basa proprio sul meccanismo con il quale è costruita questa nuova “forma” lavorativa ovvero il soggetto con il quale il lavoratore sarà dipendente; quindi, il soggetto giuridico con cui stipula il suo contratto di lavoro subordinato, che potrà essere a tempo indeterminato o determinato, sarà l’agenzia di lavoro e non più il datore come persona fisica o società per il quale poi svolgerà le mansioni. I soggetti, quindi, saranno tre: il lavoratore, il datore ovvero l’Agenzia, e l’utilizzatore finale. In questa fattispecie trilaterale ci saranno due contratti che regoleranno il rapporto, il contratto di lavoro tra lavoratore e Agenzia e il contratto di somministrazione tra agenzia e utilizzatore finale. I diritti che saranno in capo al lavoratore saranno i medesimi affrontati prima e verranno esercitati nei confronti dell’agenzia di Somministrazione che poi a sua volta potrà in determinati casi rifarsi nei confronti dell’utilizzatore, e in determinati casi specifici che affronteremo più avanti in cui il lavoratore potrà esercitare suoi diritti sull’utilizzatore. Per quello che concerne invece i poteri del datore questi non saranno totalmente in capo al datore reale, cioè l’agenzia, bensì all’utilizzatore finale che potrà ad esempio imporre al lavoratore il rispetto: dei suoi orari di lavoro quindi il potere organizzativo, dei suoi codici di comportamento, degli obblighi di abbigliamento, dell’obbligo di fedeltà e così via. Ovviamente questi sono in capo al lavoratore nel momento in cui è in missione ovvero nel momento in cui l’agenzia con la quale ha il suo contratto di lavoro lo invia a svolgere la propria attività presso un utilizzatore quindi un terzo, soggetto giuridico, con il quale l’agenzia stessa stipula il contratto cardine di questa fattispecie ovvero il contratto di Somministrazione, ovvero in cui l’agenzia si impegna a fornire ad un utilizzatore una determinata forza lavoro. In questo caso quindi i doveri che dovrà rispettare il datore nei confronti del lavoratore saranno in capo all’agenzia di lavoro e non all’utilizzatore il quale avrà degli obblighi nei confronti dell’agenzia nel pagamento di un corrispettivo previsto nel contratto di Somministrazione, quindi un obbligo non nei confronti del lavoratore, bensì nei confronti del somministratore, il quale poi avrà a sua volta obblighi nei confronti del lavoratore finale <sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> G. Pellacani (a cura di), *Commentario alla riforma del lavoro*, II edizione, Ipsoa, 2006.  
Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione, parte relativa al D.lgs. 81/2015.  
R. Pessi, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione.  
S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.  
D.lgs. 276/2003.

Ricapitolando il quadro su diritti e doveri, il lavoratore dovrà adempiere quelli che sono i suoi doveri di obbedienza, diligenza e fedeltà nei confronti dell'utilizzatore, il quale dovrà rispettare quelli che sono i vincoli contrattuali derivanti dal contratto di Somministrazione, con il somministratore; il quale a sua volta dovrà tutelare i diritti del lavoratore e rispettare quelli che sono gli obblighi nei suoi confronti<sup>13</sup>.

## 2.2) LA SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di Somministrazione come citato precedentemente è un contratto di diritto privato che viene stipulato tra due soggetti definiti, che hanno specifiche caratteristiche e che riguarda tre soggetti: il somministratore, l'utilizzatore e il lavoratore somministrato. È un contratto che si caratterizza di due sotto contratti specifici che regolano i rapporti tra le parti citate pocanzi, e quindi avremo un contratto di Somministrazione vero e proprio, di natura commerciale, stipulato tra somministratore e utilizzatore e un contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore<sup>14</sup>.

La Somministrazione nasce in Italia con nel 1997 con il Pacchetto Treu introdotta dal primo Governo Prodi e promosso dall'allora Ministro del Lavoro da cui prende il nome la riforma, dunque la legge n. 196/1997 che fu la prima norma che introducesse in nel nostro paese questa forma contrattuale, la quale ai tempi prendeva anche il nome di lavoro interinale, che fu la prima forma di Somministrazione di lavoro, e ne prevedeva l'utilizzo esclusivamente per determinate condizioni tra le quali: sostituzione temporanea e picchi produttivi; si prevedeva già allora l'autorizzazione concessa dal Ministero per permette alle agenzie di operare e si pose fin da subito l'obbligo di parità di trattamento economico

---

D.lgs. 81/2015

Cucciovino S., Il rapporto di lavoro nel mercato, in Corazza–Romei, Diritto del lavoro in trasformazione, Bologna, 2014.

<sup>13</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>14</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Cardarello, Corrado. La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro : commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003. Milano: Giuffrè, 2004. Print.

e normativo dei dipendenti dell'utilizzatore. La disciplina, dunque, era caratterizzata da una forte limitazione nell'utilizzo e nelle condizioni di applicazione<sup>15</sup>.

Successivamente nel 2003 con il secondo Governo Berlusconi si introdusse il d.lgs. 276/2003 anche detto Legge Biagi, che aveva come principale obiettivo quello di continuare sulla strada introdotta nel 97' ma cercando di dare una maggior flessibilità e liberalizzazione all'istituto sul mercato del lavoro, cercando di superare la rigidità del rapporto di lavoro subordinato tradizionale, si introducono nuove tipologie contrattuali e regolamentare il ruolo delle Agenzie per il Lavoro. Si supera dunque l'idea del lavoro interinale e si sviluppa la doppia ramificazione della Somministrazione, tra il tempo determinato e indeterminato (anche chiamato Staff Leasing) in base alle singole esigenze lavorative che siano temporanee o strutturali; viene imposto il divieto generale di fornitura di manodopera (somministrazione illecita); e vengono sviluppate all'articolo 4 del Decreto le tipologia di Agenzie, ponendo delle specifiche distinzioni categoriali, che vengono divise in Agenzie di Somministrazione, di intermediazione, di ricerca e selezione del personale; si ribadirà anche in questa riforma all'articolo 23.1 del decreto il principio di parità di trattamento dei lavoratori posto già dal pacchetto Treu, andando a definire che i lavoratori avranno diritto alle stesse condizioni lavorative, normative e retributive. La riforma Biagi in generale oltre ad ampliare e regolamentare in maniera più precisa e dettagliata la Somministrazione, ha avuto la funzione di rinnovare in maniera più completa l'intero mondo del lavoro, in particolare per quel che riguarda le forme contrattuali flessibili, infatti l'articolo 20 ne amplia i possibili utilizzi stabilendo che possa essere utilizzata in qualsiasi settore e per esigenze tecniche, produttive e organizzative, specialmente per quel che riguarda i contratti a tempo indeterminato i quali vengono consentiti in specifici settori, quali: pulizia, vigilanza, manutenzione, archivi, attività informatica, costruzioni e impiantistica. Sempre il decreto 276/2003 porrà il principio di solidarietà tra l'utilizzatore e l'Agenzia di Somministrazione per quel che riguarda

---

<sup>15</sup> G. Proia (a cura di), *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro*, Giuffrè Editore, 2004. S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., *Commentario alla riforma del lavoro*, vol. II, Ipsoa, 2003.

Cardarello, Corrado. *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro : commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003*. Milano: Giuffrè, 2004. Print.

l’ambito previdenziale e retributivo del lavoratore. Sarà sempre la riforma Biagi ad introdurre le sanzioni per la Somministrazione irregolare, andando ad istituire sia la somministrazione illecita che l’interposizione lavorativa<sup>16</sup> .

Nel 2007 si è avuta un’ulteriore modifica introdotta dalla legge 247/2007 anche detta Riforma Damiano, la quale proposta dal secondo Governo Prodi e promossa dal Ministro del Lavoro Damiano, aveva come obiettivo ridurre la precarietà importata dalla riforma Biagi. Dunque, si è cercato di ridurre l’eccessiva liberalizzazione portata avanti quattro anni prima, abolendo lo staff leasing ovvero la Somministrazione a tempo indeterminato ad eccezioni di alcuni specifici settori, si sono introdotti maggiori vincoli alla somministrazione a tempo determinato, con il fine generico della norma di stabilizzare i lavoratori somministrati che avessero svolto la medesima mansione per molto tempo<sup>17</sup>.

Importante innovazione a livello comunitario nell’ambito della Somministrazione che ha aggiunto ulteriori informazioni e principi da applicare è stata la Direttiva europea CE 104/2008 che ha disciplinato a livello unionale, ponendo dei principi specifici per la regolamentazione della Somministrazione, creando così una uniformazione a livello europeo su questa disciplina<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> G. Pellacani (a cura di), *Commentario alla riforma del lavoro*, II edizione, Ipsoa, 2006.  
G. Proia (a cura di), *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro*, Giuffrè Editore, 2004.  
S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

L. 196/1997; Calcaterra 2017

D.lgs. 276/2003

Direttiva 104/2008/CE

CIUCCIOVINO S., *Commentario alla riforma del lavoro*, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>17</sup> G. Pellacani (a cura di), *Commentario alla riforma del lavoro*, II edizione, Ipsoa, 2006.

S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

D.lgs. 276/2003

<sup>18</sup> S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

Un'altra importante riforma che ha cambiato e non poco il sistema giuslavoristico italiano è stato sicuramente il Decreto legislativo 81/2015 anche detto Jobs Act, promosso dal Governo Renzi nel 2015, che aveva come obiettivo quello di semplificare le forme contrattuali e rilanciare l'occupazione e l'economia nazionale dopo gli anni di difficoltà economiche e di austerità post crisi del 2008 e del debito sovrano del 2011. Le principali modifiche introdotte da questa riforma per la Somministrazione sono state<sup>19</sup>: [D.lgs. 81/2015]

- La reintroduzione dello staff leasing, senza limiti di utilizzo però con l'imposizione di un tetto massimo del 20% di lavoratori somministrati rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato utilizzati in azienda
- L'eliminazione delle causali poste dalla riforma Treu e per la Somministrazione a tempo determinato, in particolare si prevede definitivamente e in maniera chiara cosa che fu raggiunta attraverso l'interpretazione ai tempi della Riforma Biagi, rispetto alla non necessità di introdurre delle causali per i contratti determinati fino a 36 mesi<sup>20</sup>
- Porre sullo stesso piano la Somministrazione a tempo determinato al contratto a termine
- Possibilità di prorogare il contratto di Somministrazione fino ad un massimo di cinque volte<sup>21</sup>

La Somministrazione è caratterizzata dalla sua funzione che è quella di sopperire al problema della disoccupazione; quindi, ha una forma che permette di essere molto flessibile e di adattarsi alle esigenze di tutti i soggetti stipulanti del contratto. Quindi è prevista una forma a tempo determinato e una a tempo indeterminato, che avranno a loro volta specifici limiti sia a livello di durata nel caso del determinato, che dei limiti nelle quantità di lavoratori somministrati presso un'utilizzatore per i tempi indeterminati. Tali

---

<sup>19</sup> Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione, parte relativa al D.lgs. 81/2015.  
S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

<sup>20</sup> [G. Pellacani (a cura di), *Commentario alla riforma del lavoro*, II edizione, Ipsoa, 2006.  
S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

<sup>21</sup> S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

limiti sono coerenti anche con ulteriori previsioni normative che prevedono infatti divieti all'utilizzo della Somministrazione quali<sup>22</sup>:

- La sostituzione di lavoratori in sciopero
- Presso unità produttive che nei sei mesi precedenti abbiano fatto uso di licenziamenti collettivi
- In presenza di sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro con utilizzo della cassa integrazioni per lavoratori che svolgevano le medesime mansioni rispetto a quelli che verrebbero inserite nell'organico aziendale tramite Somministrazione<sup>23</sup>.

Nel 2018 il primo Governo Conte, introdusse il Decreto Dignità d.l. n 87/2018 convertito in legge n. 96/2018 che cercò di limitare quanto fatto con il Jobs Act ripristinando una durata massima per i contratti di Somministrazione a tempo determinato ponendolo a massimo 24 mesi presso lo stesso utilizzatore, si impose l'obbligo di causale per questi ultimi dopo i primi 12 mesi di lavoro, si ridussero il numero di proroghe possibili per lo stesso lavoratore presso il medesimo utilizzatore da 5 previsti a 4, e si introdusse l'obbligo di comunicazione alle rappresentanze sindacali sui contratti di Somministrazione presenti in azienda<sup>24</sup>.

Dal 2021 fino ad oggi si è cercato di mitigare e migliorare sempre di più andando a regolare in maniera sempre più puntuale ed equilibrata alle necessità nazionali questi parametri che sono utili ai governi per favorire l'occupazione sul breve periodo; infatti, nel 2021 dopo l'emergenza Covid si è cercato di liberalizzare il più possibile per aiutare l'economia a riprendersi si sono soppressi temporaneamente alcuni vincoli introdotti nel 2018. Successivamente nel 2022 con la legge di Bilancio 234/2021 si è cercato di continuare sulla stessa strada con l'abolizione del limite dei 24 mesi per i lavoratori

---

<sup>22</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>23</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>24</sup> Pessi R., Lezioni di diritto del lavoro, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione, parte relativa al D.lgs. 81/2015.

S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

D.l. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. 96/2018.

D.lgs. 81/2015

D.l. 87/2018

assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie di Somministrazione per favorire una maggior stabilizzazione nel settore<sup>25</sup>.

Moltissime in questi anni sono state le sentenze emesse dai vari organi giudiziari nazionali, dai tribunali locali fino alla corte di cassazione e alla Corte costituzionale, che hanno aiutato a definire i contorni di quelli che sono i limiti della Somministrazione e delle altre forme contrattuali a questa affini quali l'Appalto e il lavoro intermittente. La giurisprudenza, dunque, ha creato una prassi per quel che riguarda l'interpretazione di questo istituto<sup>26</sup>

### 2.2.1) AGENZIE DI LAVORO E SOMMINISTRAZIONE

Come analizzato nel paragrafo precedente le agenzie di lavoro o somministrazione, sono quei soggetti dotati di capacità giuridica che svolgono il ruolo di somministratore e di datore di lavoro nel contratto di Somministrazione. Il lavoro somministrato è una forma lavorativa particolarmente flessibile che si adatta facilmente all'esigenza di tutti i soggetti coinvolti; infatti, questa ha come caratteristica intrinseca la flessibilità. Ovvero, permette di coprire le esigenze di tutte le parti in causa, appunto le agenzie per il lavoro possono stipulare contratti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato con i propri lavoratori e questo permette loro di avere un blocco di personale fisso e poi una serie di lavoratori variabili in base alle richieste ricevute dai committenti; infatti, sono proprio questi ultimi i veri interessati. I committenti o datori utilizzatori hanno proprio questo benefit, ovvero, quello di avere a disposizione sempre dei lavoratori in base alle loro necessità che sia per una serata o per un periodo maggiormente proficuo in cui sia necessaria una forza maggiore o un periodo in cui per possibili condizioni imprevedibili

---

<sup>25</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>26</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Cardarello, Corrado. La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro : commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003. Milano: Giuffrè, 2004. Print.

siano necessari dei lavoratori formati ed esperti per un arco di tempo limitato e definito in questo spaccato di realtà si inseriscono le Agenzie per il lavoro, che vanno proprio a colmare quei vuoti e quelle necessità imprevedibili degli imprenditori. Altra conseguenza vantaggiosa di questa maggiore flessibilità è che la Somministrazione offre ai lavoratori la possibilità di vagliare diverse proposte lavorative e, una volta terminata la missione di lavoro, offre la possibilità di lavorare ad una nuova missione in un'altra impresa. Ciò rappresenta una leva competitiva importante in quanto le Agenzie per il Lavoro (APL) rispondono in maniera tempestiva ed efficace alle esigenze delle imprese<sup>27</sup>.

Le Agenzie di Somministrazione si suddividono a loro volta in più categorie, dove in generale spicca una macro-classificazione, ovvero, tra agenzie generaliste e agenzie specifiche, le prime hanno la possibilità di svolgere una moltitudine di attività che spaziano tra la Somministrazione vera e propria e l'intermediazione, fino invece alle agenzie specialistiche che si occupano di una categoria ben precisa e somministrano lavoratori specializzati in determinati ambiti. In particolare, queste categorie sono definite dall'art 4 del d.lgs. 276/2003 ovvero<sup>28</sup>:

- Attività di somministrazione vera e propria ossia specificatamente la fornitura di manodopera professionale<sup>29</sup>
- Attività di intermediazione, finalizzata a fornire una mediazione fra domanda e offerta di lavoro
- Attività di ricerca e selezione del personale, avendo lo scopo specifico di individuare i candidati idonei a svolgere la prestazione lavorativa di cui il committente avrà di volta in volta bisogno
- Attività di ricollocazione professionale, quando su incarico del committente sia necessario riallocare i lavoratori sul mercato

---

<sup>27</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>28</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>29</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Cardarello, Corrado. La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro : commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003. Milano: Giuffrè, 2004.

Il contratto di Somministrazione nasce nell'ordinamento italiano con la legge Treu del 1997, del cosiddetto “lavoro interinale” o lavoro tramite agenzia, adesso lavoro in somministrazione. L’aggettivo interinale è stato eliminato, in quanto, con la vigente normativa italiana, il ricorso alla Somministrazione del lavoro non è più necessariamente subordinato ad “esigenze di carattere temporaneo” e aggiornata quindi dalla cosiddetta riforma Biagi nel 2003, dl 30/2003 si definisce e si estende il campo d’azione del lavoro a tempo determinato in cui il datore di lavoro ha la possibilità di assumere personale per ogni esigenza lavorativa “tecnica, produttiva, organizzativa e sostitutiva”<sup>30</sup>

Nel 2008 è stata messa mano a questa fattispecie anche a livello comunitario, infatti, con la convenzione ILO del 2008 si sono disciplinate le condizioni di lavoro e di occupazione del lavoratore somministrato e la direttiva del 2008/104/CE si garantisce: la tutela dei lavoratori tramite agenzia; il miglioramento della qualità del lavoro tramite agenzia; il rispetto del principio della parità di trattamento; e si definisce debbano essere i datori di lavoro dei lavoratori in somministrazione. La direttiva vuole quindi dare una uniformazione, dando una stabilità e così da forzare gli stati membri a rimuovere quei veti e vincoli a una nuova modalità lavorativa<sup>31</sup>.

Oggi la Somministrazione del lavoro tramite Agenzia è disciplinata dal decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81 e consiste in una relazione trilaterale nella quale il somministratore (APL, agenzia autorizzata dal Ministero del Lavoro) mette a disposizione dell’utilizzatore della prestazione lavorativa uno o più lavoratori suoi dipendenti che, per tutto il tempo della missione, svolgono la propria attività nell’interesse e sotto la direzione e il controllo dell’utilizzatore stesso. E dopo il Jobs Act seguirono come già citato ulteriori otto decreti delegati che hanno regolato tutte le fattispecie di contorno quali: gli ammortizzatori sociali in caso di perdita di lavoro, del contratto a tutele

---

<sup>30</sup> G. Pellacani (a cura di), Commentario alla riforma del lavoro, II edizione, Ipsos, 2006.

S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

D.lgs. 276/2003

<sup>31</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

crescenti, di una nuova disciplina dei licenziamenti legittimi, della conciliazione vita-lavoro, di una nuova disciplina dei contratti di lavoro e nuova normativa delle mansioni, della riforma delle attività ispettive, della riforma dei servizi per il lavoro e delle politiche attive<sup>32</sup>.

Il contratto di Somministrazione, quindi, è caratterizzato dal rapporto tra tre soggetti: lavoratore, somministratore e utilizzatore i quali hanno ognuno un ruolo differente. La fattispecie è basata sull'esistenza e la validità di due contratti: un contratto di lavoro subordinato tra datore-agenzia e lavoratore e un contratto di Somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice<sup>33</sup>.

Un'agenzia per il lavoro per poter stipulare un contratto di Somministrazione dovrà rispondere a determinate caratteristiche e quindi essere autorizzata a stipulare contratti. Questa per essere autorizzata deve necessariamente essere iscritta ad un apposto albo informatico tenuto presso l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro e devono necessariamente possedere dei requisiti di natura oggettiva e soggettiva elencati nell'art 5 d.lgs. 276/2003 per ottenere autorizzazione e iscrizione all'Albo, devono rispettare obblighi e osservare divieti espressamente indicati dalla legge all'art 5.1 del decreto ovvero<sup>34</sup>:

- Essere dotate di personalità giuridica ed essere costituite nella forma di: società di capitali, cooperative o consorzi di cooperative
- Avere la propria sede legale o una propria dipendenza in Italia o in uno Stato UE
- Avere la disponibilità di uffici o locali idonei all'uso specifico, nonché essere dotati di adeguate competenze professionali dimostrabili per titoli o per specifiche

---

<sup>32</sup> Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione, parte relativa al D.lgs. 81/2015.  
S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

D.lgs. 81/2015

Cucciovino S., *Il rapporto di lavoro nel mercato*, in Corazza–Romei, *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014.

<sup>33</sup> S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

<sup>34</sup> S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali. Il dm 05/05/2004 ha provveduto ad integrare questa generica disposizione,

- introducendo delle specificazioni ovvero in particolare, il decreto ministeriale si occupa di precisare i requisiti concernenti il personale qualificato, i locali, e la pubblicità e la trasparenza al fine di rendere adeguati questi, allo svolgimento regolare dell'attività.
- Essere gestite da amministratori, direttori, dirigenti, muniti di rappresentanza e soci accomandatari che non abbiano riportato condanne penali o siano stati soggetti a sanzioni amministrative per delitti contro il patrimonio o altri delitti o contravvenzioni specificati alla lettera d, art 5
- Se si tratta di agenzie che non hanno oggetto esclusivo, devono essere dotate di diverse divisioni operative che siano gestite con contabilità analitica così da consentire immediatamente la conoscenza dei dati economici specifici
- Garantire una connessione continua con la Borsa nazionale del lavoro e fornire tutte le informazioni e notizie strategiche per il funzionamento del mercato del lavoro
- Garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori inerenti alla diffusione dei loro dati personali

Inoltre, in base all'attività specifica svolta dall'agenzia ovvero in quale settore specifico questa si va a definire sono previsti ulteriori requisiti ovvero:

- Il minimo di capitale sociale che deve essere versato: 600.000 euro nel caso di agenzie di tipo cooperativo con la presenza di almeno 60 soci; mentre per agenzie di tipo specialistico questa cifra è ridotta a euro 350000 con numero minimo di soci pari a 20<sup>35</sup>
- L'articolazione dell'attività sul territorio nazionale, con lo stanziamento in almeno quattro Regioni, per le agenzie generaliste<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>36</sup> CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

Cardarello, Corrado. La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro : commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003. Milano: Giuffrè, 2004. Print.

- Per le agenzie generaliste un obbligo cauzionale depositato per i primi due anni a tutela dei lavoratori di almeno 350000 euro in un istituto di credito nazionale<sup>37</sup>
- I versamenti obbligatori al Fondo per la formazione
- Il versamento degli obblighi contributivi e assistenziali
- Oggetto sociale che però non è più obbligatorio a fini esclusivi

Sono inoltre previsti dal d.lgs. 276/2003 obblighi riguardanti l'informazione nei confronti delle autorità competenti e dei lavoratori, obblighi per quel che concerne la sicurezza dei lavoratori e tutele particolari per i lavoratori svantaggiati.

Quindi prima di poter esercitare la propria attività l'agenzia dovrà inviare al Ministero del Lavoro la richiesta di autorizzazione la richiesta di iscrizione all'Albo, questa autorizzazione avrà durata biennale e verrà rilasciata entro 60 giorni, allo scadere dei primi due anni sarà possibile richiedere la durata indeterminata dell'autorizzazione definitiva, in caso in cui l'agenzia svolga la propria attività solo su territorio regionale, l'autorizzazione potrà essere richiesta anche solamente alla Regione in cui svolge l'attività.

### 2.2.3) CONTRATTO DI LAVORO TRA AGENZIA E LAVORATORE

Il rapporto che è alla base della Somministrazione è il contratto tra il lavoratore e il suo datore di lavoro ovvero l'agenzia stessa<sup>38</sup>.

I contratti che il nostro ordinamento contempla per il rapporto di lavoro tra i due soggetti è il contratto subordinato a tempo indeterminato che è la forma preferita dal legislatore, alla quale poi viene autorizzata anche il tempo determinato. Questa regolazione è stata prevista dal dl 87/2018 anche detto decreto dignità che è stato l'ultima modifica alla Somministrazione, quest'ultimo regolato in maniera più stringente il rapporto di lavoro a tempo determinato, andando a limitarlo ad un massimo di 24 mesi compresi di proroga<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>38</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>39</sup> D.l. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. 96/2018.

S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

In particolare, quindi ci troviamo ad affrontare un chiarimento importante, ovvero il lavoratore è dipendente dell'agenzia e quindi essendo il suo contratto con quest'ultima sarà lei a gestire il lavoratore nelle sue attività. Ovvero, nel momento in cui un'Agenzia stipula con un lavoratore un contratto a tempo indeterminato questo sarà un dipendente sempre "a disposizione" dell'agenzia e quindi questa potrà gestire il suo orario di lavoro per i suoi interessi, smistandolo verso uno o più utilizzatori, quindi affidandolo ad una o più missioni che coprano in toto, tutto quello che è il suo orario di lavoro previsto dal contratto. Facciamo un esempio, un lavoratore che ha contratto di 30 ore lavorative con l'Agenzia, potrà svolgere una "missione" di 15 ore presso un utilizzatore e altrettante in un'altra missione, e questo lavoratore sarà l'unico che potrà svolgere Somministrazioni a tempo indeterminato presso l'utilizzatore che la richiede. Ciò vuol dire che nel momento in cui il soggetto è dipendente dell'agenzia e sarà lei a decidere quello che sarà il suo impiego, organizzandogli e determinandogli le attività da svolgere massimizzandone l'efficienza, nel rispetto di quelli che sono i limiti contrattuali. Infatti, l'agenzia avrà interesse affinché questo lavoratore svolga nelle ore per le quali è pagato, un'attività, poiché queste ore che lui svolgerà presso un'utilizzatore saranno retribuite dall'Agenzia. Mentre nel caso in cui questo lavoratore non svolgesse missioni in questo tempo l'Agenzia sarebbe comunque obbligata a versargli la sua retribuzione o comunque una indennità di disponibilità definito dal CCNL e pagabile per quote orarie. Spetta quindi al datore di lavoro trovare un'occupazione al lavoratore, e spetta sempre a lei formare il lavoratore e tenerlo aggiornato con corsi specifici di aggiornamento o di formazione specifica in determinati ambiti. Ambiti i quali sono previsti dal contratto di lavoro, infatti, come previsti dal decreto il lavoratore dovrà obbligatoriamente avere degli inquadramenti ovvero dovrà essere specificamente indicato verso una determinata mansione e non potrà svolgere mansioni qualunque, ma solo quelle per le quali è inquadrato e formato. L'agenzia sia per quel che riguarda i contratti a tempo determinato che indeterminato sarà tenuta al pagamento diretto del lavoratore ovvero alla sua retribuzione, sia per quel che concerne la sua situazione contributiva, infatti l'agenzia è tenuta al regolare versamento dei contributi ai fini previdenziali, (nel quale computo però non entrerà a far parte l'indennità di disponibilità), sui quali ovviamente l'agenzia si rifarà sul committente, se la missione a tempo indeterminato in toto, se invece la missione sarà a tempo determinato esclusivamente per il periodo di svolgimento di questa. A livello previdenziale,

comunque, i lavoratori dell’agenzia saranno iscritti come dipendenti del settore terziario con riferimento a tutto il personale dell’agenzia e quindi a prescindere dal tipo di attività svolta nelle proprie missioni.<sup>40</sup>

Nel caso invece del lavoratore assunto a tempo determinato, questo è caratterizzato dal fatto che il suo contratto di lavoro è basato principalmente sulla missione la quale dovrà compiere infatti solitamente le agenzie stipulano questo tipo di contratti per avere una serie di lavoratori temporanei da far girare nel tempo così nei momenti in cui è maggiore la domanda si avranno lavoratori assunti per specifiche missioni già programmate o comunque già certe, questo è fatto affinché le agenzie abbassino il loro rischio d’impresa e non assumano lavoratori non necessari, il legislatore con dl 87/2018 ha voluto regolamentare maggiormente questo sistema integrando un limite massimo di 24 mesi per questo rapporto di lavoro.

Il legislatore inoltre prevede che l’agenzia sarà tenuta al rispetto del principio di non discriminazione; infatti, il lavoratore in missione avrà diritto ad un trattamento salariale e diritti pari al medesimo del livello di inquadramento più alto presente nell’organico dell’utilizzatore.

Sempre l’agenzia avrà l’obbligo di tutelare i lavoratori svantaggiati, portando avanti nei confronti di questi delle politiche di reinserimento e formazione, questo come previsto dall’art 1 lett. K del d.lgs. 276/2003 e ai sensi dell’art 2 lett f del Regolamento CE 2204/2002. In particolare, quindi sono consentite due forme di agevolazione una per l’inserimento o reinserimento con interventi formativi idonei, e l’altra per l’assunzione del lavoratore svantaggiato da parte dell’agenzia, con contratto di durata non inferiore a sei mesi.

Ulteriore elemento di analisi è lo Ius Variandi ovvero la possibilità di modifica dell’inquadramento del lavoratore nel corso dello svolgimento della missione, ovvero, nel caso in cui questo subisca una mutazione delle mansioni per le quali è adibito o stato incaricato nel corso di svolgimento. Per questo è prevista una immediata comunicazione da parte dell’utilizzatore al somministratore, nella quale si avvisa della mutazione delle mansioni che si può dividere in tre ipotesi: mansioni superiori, mansioni equivalenti e

---

<sup>40</sup> Ebitemp & Università Roma Tre, 2023

Cardarello, Corrado. La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro : commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003. Milano: Giuffrè, 2004. Print.

inferiori; la comunicazione in questi casi è prevista affinché l'agenzia datore di lavoro possa adeguare le condizioni, retributive e formative del lavoratore ai fini dello svolgimento della nuova mansione.

Genericamente comunque il contratto di lavoro tra questi due soggetti è disciplinato anche da un CCNL di riferimento ovvero il CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro stipulato da ASSOLAVORO; CGIL; CISL; UIL; FELSA-CISL; NIDIL-CGIL; UILTEMP, il quale ha funzione residuale ed è stato pensato per uniformare e creare una disciplina comune, minima che possa tutelare in toto tutti i lavoratori soggetti alla Somministrazione tutelando i vari aspetti che possono influenzare la loro condizione lavorativa.<sup>41</sup>

#### 2.2.4) IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Analizziamo ora quello che è il fulcro della Somministrazione ovvero il suo contratto, questo viene stipulato tra due soggetti giuridici, l'Agenzia di Somministrazione, e il committente utilizzatore. Questi due soggetti stipulano in base alle necessità del committente, due possibili tipologie di contratto, il contratto di Somministrazione a tempo determinato, e il contratto di somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso la differenza sta nel tempo in cui il committente avrà necessità di avere per la forza lavoro fornita dall'agenzia. Il legislatore impone per questa tipologia di contratti la forma scritta ad sustantiam quindi in caso di assenza il contratto non sarà valido e i lavoratori verranno considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione

---

<sup>41</sup> G. Proia (a cura di), *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro*, Giuffrè Editore, 2004. S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

Rapporto Assosomm: *I primi vent'anni di somministrazione in Italia*, 2017.  
CIUCCIOVINO S., *Commentario alla riforma del lavoro*, vol. II, Ipsoa, 2003.

Cardarello, Corrado. *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro : commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003*. Milano: Giuffrè, 2004.

lavorativa e i lavoratori avranno diritto a una retribuzione minima non inferiore a quella prevista per i lavoratori impiegati nell'attività dell'utilizzatore<sup>42</sup>.

Il contratto a sua volta si stipulerà su un numero di ore definito ovvero previsto dal contratto stesso, nel caso in cui il committente abbia necessità del lavoratore per 8 ore settimanali e un periodo di 6 mesi il contratto prevederà un lavoratore per quel numero di ore, per quel tempo specifico.

Il legislatore vista questa forte flessibilità e accessibilità per il committente, decide di porre dei limiti alla sua utilizzabilità, infatti il dl 87/2018 prevede che nel caso di Somministrazione a tempo indeterminato, il numero di lavoratori assunti con questa modalità non superi nel limite massimo il 20% del totale dei lavoratori presenti in azienda alla data del 1 Gennaio dell'anno in cui è concluso il contratto, derogabile poi dalla contrattazione collettiva applicabile dall'utilizzatore e i lavoratori che possono essere assoggettati a questo tipo di Somministrazione, sono solo quelli che sono assunti a tempo indeterminato dall'agenzia<sup>43</sup>.

L'altra possibilità in capo alle parti è stipulare, il contratto a tempo determinato, ovvero, indicare un arco di tempo definito per la durata del rapporto, indicandone inizio e fine.

A questi tempi il legislatore permette delle proroghe che siano definite e non superiori nel complesso a 24 mesi (dl 87/2018) e questa proroga può esserci esclusivamente con il consenso del lavoratore previsto per iscritto. Il numero di lavoratori assunti con contratto di Somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% dei lavoratori totali a tempo indeterminato come previsto anche per il tempo indeterminato<sup>44</sup>.

All'interno del contratto devono essere indicati per iscritto:

---

<sup>42</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>43</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>44</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

- Gli estremi dell'autorizzazione
- Il numero dei lavoratori da somministrare
- La data di inizio e la durata del contratto, che sia determinato o indeterminato
- Le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori, e il loro livello di inquadramento
- Il luogo, l'orario, ed il trattamento economico normativo, nonché l'assunzione degli obblighi a garanzia dello stesso

In secondo luogo, sono richiesti in aggiunta ulteriori informazioni da fornire all'agenzia ovvero:

- I casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, per la somministrazione a termine che indeterminata<sup>45</sup>

Una volta analizzate le forme previste dal legislatore per la stipulazione di questi contratti andiamo a vedere come sono distribuiti i poteri e i doveri nelle parti.

La struttura contrattuale della somministrazione prevede particolare ripartizione dei poteri e degli obblighi datoriali<sup>46</sup>:

- il potere organizzativo e direttivo nei confronti del lavoratore è in capo all'utilizzatore, posto però che il lavoratore svolge la sua attività per l'interesse e sotto la direzione ed il controllo del committente
- il potere disciplinare è invece riservato al somministratore, al quale il committente comunica le eventuali motivazioni che formeranno oggetto della contestazione
- I rischi, la sicurezza, la salute, gli obblighi informativi e l'addestramento del lavoratore a norma del dl 81/2008 sono a carico del somministratore salvo diversa previsione contrattuale che ponga l'obbligo a carico dell'utilizzatore e questo dovrà svolgerlo nelle stesse modalità previste per i suoi lavoratori ordinari

---

<sup>45</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>46</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Cardarello, Corrado. La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro : commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003. Milano: Giuffrè, 2004. Print.

- Oneri contributivi, previdenziali, assicurativi e assistenziali sono a carico del somministratore; ma l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo diritto di rivalsa verso il somministratore
- Ricade invece in capo al somministratore la responsabilità per i danni arrecati a terzi dai lavoratori nello svolgimento della prestazione lavorativa

Il legislatore ha previsto il divieto dell'uso della Somministrazione in specifici casi indicati ex lege art 32 del d.lgs. 81/2015<sup>47</sup>:

- Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- Presso unità produttive nelle quali si è proceduto nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni su cui si riferirà la somministrazione <sup>48</sup>
- Nel caso di datori di lavoro che non hanno eseguito la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori in conformità al d.lgs. 81/2008

Questa scelta è stata prevista evidentemente per tutelare quelle che sono le forme ordinarie di lavoro ovvero il subordinato indeterminato e in seconda battuta determinato, e quindi utilizzare questa formula per ciò che è stata pensata ovvero colmare quei vuoti specifici e di riempimento in periodi specifici con lavoratori già pronti all'utilizzo che non abbiano bisogno di una formazione.

### 2.3) I CCNL CHE COSA SONO?

Un CCNL, detto anche Contratto Collettivo nazionale lavoro, è un contratto di lavoro che viene stipulato da due o più parti: di cui una che tutela la parte sindacale datoriale del rapporto di lavoro e l'altra parte sindacale in senso stretto che tutela invece i lavoratori.

---

<sup>47</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>48</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Si definisce anche come un contratto unico stipulato da un soggetto rappresentativo di una collettività e vincolante per entrambe le parti, con la funzione di predeterminare in modo uniforme il contenuto dei contratti individuali di lavoro.

La Costituzione lo ammette con le previsioni poi non applicate nell'art 39, che la giurisprudenza ha quindi riformulato con la definizione teorica del contratto collettivo di diritto comune, come il prodotto dell'autonomia privata collettiva, realizzato nell'esercizio di un potere originario, conferito ai sindacati dall'ordinamento inforza dell'assunzione da parte di un gruppo di lavoratori di un'identità organizzativa, consentendo di ricostruire la natura giuridica, la tipicità e gli effetti. Che quindi è esterna dalla definizione e l'obiettivo voluto dalla Costituzione che ne prevedeva un'efficacia erga omnes e prende quindi la funzione di limite vincolante, di condizione minima unificata che deve essere rispettata, da quei soggetti che stipulano un contratto di lavoro individuale. Il contratto collettivo, dunque, disciplina l'interesse collettivo professionale di un gruppo di lavoratori; esso è frutto dell'autonomia privata collettiva, in quanto tale libera di regolare questo interesse collettivo senza le funzionalizzazioni proprie di inquadramento pubblicistico, per questo prende le forme e la disciplina del contratto comune prevista nel Codice civile<sup>49</sup>.

Le parti stipulanti saranno da sindacati, nell'esercizio di un potere giuridico che gli è originariamente proprio, cioè nell'esercizio di un potere che non gli è conferito dai singoli lavoratori, ma gli è riconosciuto dall'ordinamento, nel rispetto però del principio di rappresentatività ovvero che il sindacato che stipulerà uno specifico CCNL, dovrà essere quello che rappresenta gli interessi di quella specifica fetta di lavoratori. L'art 2113 del cc prende atto della presenza di "diritti del prestato di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili, oltre che della legge, dai contratti e dagli accordi collettivi"; quindi questo definisce e da valore al fatto che: il CCNL in sé, essendo stipulato da parti le quali hanno il dovere e l'obbligo di rappresentare una moltitudine di lavoratori e datori, non potranno, che non fare una sintesi degli interessi dei propri rappresentati e in accordo con la controparte che ne svolge la medesima funzione, trovare una condizione minima che garantisca e tuteli in maniera equa gli interessi, i diritti e le necessità di ambo le parti e di conseguenza di tutti quei soggetti singoli che ne vengono rappresentanti; ponendo dunque le basi per un accordo che di sua natura sia una sintesi e quindi che ponga delle condizioni

---

<sup>49</sup> Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione, parte relativa al D.lgs. 81/2015.

“minime” “accettabili”, che possano essere rispettate da entrambi i contraenti del rapporto. E dunque poi vagliato con la legge che ne dà valore ai sensi del Codice civile ex art 2113 di rapporto e condizione minima del rapporto di lavoro, non derogabile in peius, ma esclusivamente in melius.

Inizialmente il potere di poter stipulare tali contratti ai sindacati veniva assodato grazie, all’iscrizione alle associazioni stipulanti che aveva la funzione di “mandato di rappresentanza” che veniva dato dai lavoratori ai sindacati, poi col tempo questo potere di rappresentare e di porre delle basi minime è stato grazie alla giurisprudenza raggiunto. Infatti, nel percorso iniziato a partire dal 1948 fino ai giorni d’oggi la giurisprudenza ha cercato di trovare degli aggiustamenti per far sì che ne venisse dato l’attuale valore.

La Costituzione pone, all’art 36 i principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione come vincolanti per un qualsiasi rapporto di lavoro, e questa è stata una base di partenza per il raggiungimento dell’obiettivo infatti, l’idea è esportare questo principio e incarnarlo nell’idea del contratto collettivo, andando così a superare la rigidità dei datori di lavoro non iscritti alle associazioni sindacali datoriali che avrebbero dovuto applicare tali condizioni lavorative obbligatoriamente. Attraverso vari tentativi di estensione del Contratto Collettivo a livello generale, attuati sia in maniera diretta che indiretta attraverso l’uso di principi esposti all’interno della nostra codificazione. Dunque in un processo sempre più complesso tra adesione implicita ed esplicita da parte dei datori alle condizioni poste dai Ccnl si è arrivati ad una sintesi, che il legislatore aveva provato a codificare seguendo quelli che sono i principi di altri ordinamenti come Francia e Germania ponendo nel 1959 la legge numero 741, legge numero 741/59 detta anche legge Vigorelli prevede l’applicazione e quindi la parificazione per un anno dei contratti collettivi stipulati dando loro efficacia generale, l’anno successivo il governo provò a proporne la proroga ma la Corte Costituzionale ne bloccò l’iter, da lì però il legislatore trova nuove vie e attraverso la legge 717/1965 prima e soprattutto 300/1970 si pongono dei vincoli indiretti all’applicazione dei contratti collettivi, nelle pubbliche amministrazioni, infatti si condizionarono appalti e concessioni, all’utilizzo e al rispetto delle condizioni poste dai Ccnl.

Da qui in poi la legge 300/70 pone quello che sarà il principio darà avvio al sistema che conosciamo oggi, ovvero una selezione degli agenti negoziali, basata sulla maggior rappresentatività, posta sul piano confederale, come vincolo per la stipulazione, posto

questo principio con funzione di garanzia d'affidabilità negoziale<sup>50</sup>. Quindi questo, insieme ad ulteriori forme di possibili modifiche e di adattamento delle condizioni contrattuali alle condizioni lavorative specifiche e al consolidamento del principio di rappresentatività e di sintesi e allo sviluppo sempre più articolato delle condizioni lavorative, con l'ampliamento degli elementi trattati e delle condizioni regolate, anche riguardo ad istituti che trenta, quarant'anni fa non veniva presi in considerazione come ad esempio il welfare, hanno portato l'istituto ad una funzionalità e ad una diffusione che ci ha condotto fino all'istituto che conosciamo oggi<sup>51</sup>.

Ad oggi il contratto collettivo ha una forma libera e non ne sono definiti criteri necessari eccessivamente stringenti, è caratterizzato, da due parti principali una obbligatoria e l'altra normativa: la prima contiene principalmente:

- Le clausole di tregua o pace sindacale
- Procedure di raffreddamento e composizione del conflitto collettivo
- L'articolazione dei livelli di contrattazione
- Diritti di informazione e consultazione
- Procedimentalizzazione dei poteri imprenditoriali
- Istruzione di organismi paritetici e non
- Gestione di specifiche materie e/o composizione di controversie
- Procedimenti di conciliazione ed arbitrato

La seconda parte quella normativa, è a sua volta distinta in parte “economica” e parte “normativa”, che hanno relativamente la stessa valenza andando entrambe a regolare l'ambito normativo, ma in ambiti diversi e con difficoltà negoziali diverse.

Un contratto collettivo avrà una durata definita dalle parti in sede di stipulazione e tendenzialmente al suo interno, presenterà delle clausole, che andranno a definire le possibili mutazioni per quel che concerne in particolare la retribuzione nel corso degli anni di validità dello stesso, ad esempio è possibile prevedere all'interno del Ccnl stesso le tabelle che pongono lo stipendio minimo garantito per un determinato inquadramento lavorativo, e tali valori possono essere regolati per più anni quindi prevedere una crescita della retribuzione stessa, in base alle previsioni considerate in sede di stipulazione. Ai fini

---

<sup>50</sup> Pessi R., Lezioni di diritto del lavoro, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione, parte relativa al D.lgs. 81/2015.

<sup>51</sup> Pessi R., Lezioni di diritto del lavoro, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione, parte relativa al D.lgs. 81/2015.

della validità del contratto la scadenza dello stesso è un elemento fondamentale, per evitare un vuoto normativo; dunque, dapprima le parti hanno previsto nel Protocollo del 93' e poi con l'Accordo Interconfederale del 2009 si è arrivati alla definizione che: entro 3 mesi dalla scadenza del contratto le parti dovranno iniziare le trattative di rinnovo e se queste si prolungano al di fuori della scadenza, è prevista una copertura economica stabilità negli stessi contratti collettivi, e quando ne succede il successivo, questo entra in vigore in toto al posto del precedente sia se ponga condizioni migliorative che peggiorative, che varranno dal momento dell'entrata in vigore del nuovo contratto.

Il contratto collettivo ha una funzione trasversale come abbiamo visto a livello delle condizioni lavorative, di tutti i lavoratori. Il contratto collettivo si differenzia in più tipologie, basate sul campo di applicazione dello stesso, ovvero sul bacino di lavoratori che viene inglobato all'interno di un'unica specifica contrattazione, si distinguono quindi in:

- Contratto collettivo nazionale
- Categoria o Mestiere
- Territoriale
- Aziendale

Tutti e quattro hanno la loro funzione, principalmente però si dividono in due gruppi il contratto nazionale o anche detto confederale, che ha valenza generica e il contratto di categoria che rientra e ha applicazione a livello nazionale, ma viene stipulato dalla sigla o dalle varie sigle specifiche di un distinto settore lavorativo, facenti parte di una specifica famiglia confederata. Ci sono poi i contratti territoriali e aziendali che sono anche detti di "prossimità" e hanno quindi una funzione tendenzialmente derogatoria in melius quindi possono derogare le condizioni contrattuali poste dai contratti nazionali, ma solo quando le migliorano, vengono stipulati in particolare quando ci sono delle specifiche necessità in un determinato territorio, che richiedono magari delle condizioni specifiche o a livello aziendale per lo stesso principio, o se potenzialmente in una determinata azienda sono più importanti determinate cose rispetto ad altre. E in questo sistema in caso di conflitti prevarrà tendenzialmente il contratto con le condizioni migliori, ulteriori criteri sono quello cronologico e gerarchico.

A livello di contratto collettivo categoriale, questo verrà stipulato dalle ramificazioni di un determinato settore, appartenenti alle diverse famiglie sindacali confederali, che sono presenti nel nostro panorama sindacale italiano, in particolare: CGIL, CISL, UIL.

Queste tre hanno al loro interno delle sotto sigle sindacali che compongono il sindacato e a loro volta la confederazione, queste sigle sindacali o gruppi di sindacati rappresentano generalmente dei gruppi di lavoratori appartenenti allo stesso gruppo o settore lavorativo e quindi rappresenteranno le necessità e i bisogni di quel determinato gruppo di lavoratori. Dall'altra parte anche in capo ai datori di lavoro, ci sono una serie di gruppi sindacali che però prendono la forma di associazioni di datori di lavoro che hanno il compito di stipulare dal lato datoriale i vari contratti collettivi, in Italia le principali sono: CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, ABI, CONFCOOPERATIVE, CONFAGRICOLTURA E CONFARTIGIANATO, che rappresentano i vari gruppi datoriali nei vari macrosettori. Alle quali sono poi inseriti vari sottogruppi che si occupano di settori specifici, esattamente come per le sigle sindacali dei lavoratori.

In particolare, quindi possiamo definire i contratti collettivi categoriali, sono i più diffusi e anche tra i principali avendo una funzione diretta e generica, ma abbastanza specifica infatti creano delle condizioni adeguate e stimolano magari alcuni elementi più che altri, in base alle richieste e alle condizioni alle quali sono sottoposti i lavoratori di uno specifico settore.

Nel nostro caso in esame andremo ad analizzare nello specifico due contratti collettivi, quello EBITEMP anche detto contratto collettivo nazionale del lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione lavoro, che pone la disciplina di riferimento per tutti quei lavoratori che appartengono e rientrano nel circolo delle Agenzie di Somministrazione, successivamente verrà affrontata invece un'analisi del contratto collettivo del Turismo che si occupa di tutto il settore del commercio relativo all'ambito del turismo, infatti nell'ambito della ristorazione o comunque in generale del mondo del commercio, anche detto meglio ospitalità e ristorazione o HORECA ci sono stati negli anni vari Contratti Collettivi che dividevano in più parti questi ambiti e ne inglobavano in maniera diversa, ad oggi però appunto il contratto collettivo in vigore per questo settore

è il CCNL Turismo.<sup>52</sup>

### 2.3.1) IL CCNL AGENZIE PER IL LAVORO SOMMINISTRATO

Il contratto collettivo EBITEMP<sup>53</sup> è il Contratto Collettivo appartenente al settore del lavoro in Somministrazione e scritto a cura dell'ente bilaterale per il lavoro temporaneo<sup>54</sup>.

L'accordo è stipulato tra Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro – ASSOLAVORO e dall'altra parte oltre CGIL, CISL, UIL, FeLSA CISL, NLdIL CGIL, UILTemp. In generale questo contratto collettivo entrato in vigore nel 2019, è il rinnovo del contratto stipulato nel 2014 e scaduto nel 2016, e già questo ci mostra quanto questo, accordo abbia avuto particolari difficoltà nella sua stipulazione, per via della complessità e della molitudine di elementi che sono stati normati, infatti questo accordo è entrato in vigore dopo le modifiche normative all'istituto della Somministrazione che è il perno centrale di questo accordo avvenute nel 2015 e nel 2018 che ne hanno cambiato e non poco alcuni degli elementi principali<sup>55</sup>.

Questo accordo ha definito quelle che sono le condizioni minime dei lavoratori che sono soggetti al contratto di somministrazione; quindi, che sono soggetti dipendenti di

---

<sup>52</sup> CCNL Turismo, testo completo disponibile su Conflavoro, [https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf)

S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.  
CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

CCNL Turismo, testo integrale, Conflavoro.

<sup>53</sup> CCNL Agenzie per il Lavoro, Ebitemp, <https://ebitemp.it/wp-content/uploads/2022/02/CCNL-ASSOLAVORO.pdf>.

<sup>54</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>55</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Rapporto Assosomm: I primi vent'anni di somministrazione in Italia, 2017.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

un’Agenzia di lavoro, e che però svolgono la loro attività lavorativa presso un’altra impresa utilizzatrice che assume il lavoratore per un periodo che, come sappiamo e come vedremo, può essere sia determinato che indeterminato. Proprio sul piano delle condizioni contrattuali capire bene questo concetto è molto importante, infatti, la distinzione temporale di durata della missione ha una diretta ripercussione sulle clausole del contratto; infatti, in base a queste varieranno i valori minimi che saranno applicabili. Partiamo subito dal principio che, il lavoratore somministrato ha diritto ad avere una condizione lavorativa pari a quella minima per il livello d’inquadramento della mansione che dovrà svolgere, presente all’interno del sistema produttivo dell’utilizzatore, e ciò rende questo Contratto Collettivo particolarmente complesso, proprio perché i suoi livelli d’inquadramento devono essere applicabili poi a quelle degli altri contratti, le condizioni retributive non possono essere poste in maniera vincolante perché non sono direttamente definibili e anche i codici di comportamento sono in capo all’utilizzatore, quindi per quanto comunque, questa forma abbia una sua autonomia per quel concerne i metodi di retribuzione che sono in capo al somministratore o nell’applicazione delle sanzioni disciplinari; riuscire a trovare un equilibrio non è facile<sup>56</sup>.

La prima parte ovvero quella obbligatoria definisce le relazioni sindacali e si pone come obiettivi quello di promuovere e valorizzare quelle che sono le reti sindacali sul territorio, ovvero cercare di sviluppare più possibile il livello di contrattazione del settore a livello decentrato, sviluppando la nascita di gruppi sindacali territoriali, si vogliono quindi istituire commissioni territoriali, nazionali e paritetiche che aiutino e portino vicino ai lavoratori, sempre su questa falsa riga l’istituzione delle varie commissioni per la gestione dei rapporti fra le parti e per la gestione dei vari ambiti specifici.

Altro elemento interessante è la previsione di introduzione di fondi di previdenza integrativa basati su dei contributi fissi che vengono versati dalle agenzie in base al valore delle missioni e della loro durata che saranno poi inserite in un fondo generico a disposizione di tutti i lavoratori del settore che per quel che concerne l’ambito previdenziale hanno per come è formulato il sistema in sé e per sé, sono leggermente sfavoriti rispetto agli altri e per questo viene previsto questo fondo ulteriore. Sempre con

---

<sup>56</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

l’idea di uniformare più possibile il settore agli altri ai quali poi si affaccia e ai quali poi “presta” lavoratori, uno degli obiettivi di questo rinnovo è stata l’introduzione di una delle grandi novità nel mondo del lavoro in Italia degli ultimi anni ovvero il welfare aziendale; quindi, si sono previsti delle possibili soluzioni messe alla disposizione dei lavoratori da parte delle APL. Innanzitutto viene definito che sarà EBITEMP che opera nel settore delle Agenzie che si occuperà della gestione e dello sviluppo del welfare, sostenendone i vari costi e che si occuperà anche dei vari services che verranno sviluppati nell’ambito delle commissioni paritetiche, verranno integrate misure di sostegno alla mobilità territoriale, alla genitorialità, ai lavoratori in malattia, costi per spese sanitarie, formazione e comunicazione dei vantaggi e di come funziona il lavoro somministrato, la corresponsione di una indennità economica, limitata nel tempo, che intervenga<sup>57</sup>

In caso di invalidità da infortunio che prosegua oltre la cessazione della missione e in caso di altri eventi. Si prevede inoltre lo sviluppo di un fondo di solidarietà di settore in attuazione delle previsioni normative del 2012, del 2015 e del 2019 che vada a tutelare i lavoratori somministrati che in corso di svolgimento della loro attività subiscono una cessazione oppure in caso di mancanza di opportunità di lavoro, con l’introduzione di formule che permettano ai lavoratori occorsi a queste condizioni di ricevere comunque un minimo di reddito.

In generale il CCNL per le Agenzie di lavoro, è un Contratto Collettivo particolare, perché va a disciplinare un settore complesso, che è stato creato dal legislatore con lo scopo di ampliare più possibile la platea di lavoratori, creando un maggior numero di opportunità lavorative variegate, per permettere un abbassamento di un problema cronico nel nostro paese ovvero la disoccupazione ed in particolare, la disoccupazione giovanile, infatti proprio per sua natura è un istituto che permette di accedere con un unico contratto stabile a una moltitudine di possibili opportunità lavorative e da ciò quindi dare la possibilità ad ognuno di esprimere al meglio le proprie competenze e capacità, creando una grande platea di lavoratori che così possano più facilmente accedere al mondo del lavoro<sup>58</sup>.

---

<sup>57</sup> CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsos, 2003.

<sup>58</sup> CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsos, 2003.

L'unificazione quindi di questi soggetti ha portato il legislatore e poi le parti sociali a dover creare un insieme di norme di contorno e di clausole contrattuali che possano tutelare e parificare questi lavoratori agli altri che invece beneficiano delle condizioni previste dai singoli CCNL e dalla legge.

In particolare, il CCNL in analisi ha come obiettivo principale proprio questo.

Proprio uno dei principi, ovvero il coinvolgimento di soggetti giovani in questa veste lavorativa, caratterizza la prima condizione che andremo ad analizzare: la possibilità di stipulare il contratto di lavoro per Agenzie e la possibilità per i lavoratori studenti, o ai lavoratori privi di missione, di accedere a permessi specifici sia per il tempo determinato che indeterminato a permessi di lavoro per la frequenza di corsi di studio e corsi di formazione a lavoro in maniera molto vantaggiosa. Infatti, la previsione dell'art 12 del Ccnl prevede che siano messi a disposizione dei lavoratori corsi di formazione ed aggiornamento, o anche di riqualificazione ai fini del reinserimento dei lavoratori, direttamente organizzata della APL, che siano sia compresi nel corso di una missione per un massimo di 48h totali a settimana, sia nel corso del periodo di disponibilità in cui il lavoratore non ha missioni<sup>59</sup>.

Interessante è analizzare come viene organizzato il sistema sindacale all'interno delle aziende, dove come si può osservare dall'art 18, si vogliono mantenere gli stessi istituti presenti nella legislazione nazionale, ma non essendo i lavoratori in house ma bensì in missione in altri utilizzatori, le RSA e RSU, non si formeranno internamente alle APL ma si formeranno presso gli utilizzatori, ovvero solo nelle condizioni in cui siano presenti in azienda un numero superiore a 15 lavoratori somministrati per più di due anni in ogni unità produttiva utilizzatrice. Anche per quanto concerne la durata e le tutele sia in ambito di permessi sindacali che di assemblee, si è cercato di parificare i lavoratori, adattandoli e rimandando anche ai CCNL degli utilizzatori, comunque questi istituti troveranno maggiori tutele e spazio ovviamente nelle missioni a tempo indeterminato e per un numero di lavoratori elevato che ovviamente ne favorisce sia la creazione che il mantenimento nel tempo.

---

Cardarello, Corrado. *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro : commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003*. Milano: Giuffrè, 2004. Print.

<sup>59</sup> CIUCCIOVINO S., *Commentario alla riforma del lavoro*, vol. II, Ipsoa, 2003.

Cardarello, Corrado. *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro : commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003*. Milano: Giuffrè, 2004. Print.

Passiamo ora ad elementi più pratici del contratto, partiamo dalla durata dei contratti determinati. Il CCNL all'art 21 disciplina la durata massima delle missioni a tempo determinato che sono previste di massimo 24 mesi presso lo stesso utilizzatore, mentre di 48 se gli utilizzatori sono due distinti, le proroghe consentite sono massimo 6, con alcuni casi residuali innalzati ad 8 proroghe massime.

Per quello che invece riguarda la forma e i contenuti dei contratti di lavoro oltre alle indicazioni anagrafiche e ordinarie, sono previsti, l'indicazione di inquadramento rispetto al presente CCNL, il trattamento economico spettante, il CCNL dell'utilizzatore e quindi inizio e durata della missione (per contratto determinato), le condizioni economiche ovvero come APL dovrà retribuire il lavoratore e le sue condizioni relative al CCNL dell'utilizzatore, mentre nel caso del lavoratore indeterminato viene previsto anche l'indennità di disponibilità.

Proprio l'indennità di disponibilità, istituto presente all'art 25 del CCNL è centrale per quel che concerne la Somministrazione, infatti, i soggetti assunti dalle APL a tempo indeterminato hanno diritto in stato di MOL (mancanza occasioni di lavoro) per un periodo superiore ai 6 mesi, ad una indennità di disponibilità ovvero ad un compenso che varia dai 500 ai 1000€ al lordo delle ritenute in base al tipo di contratto sottoscritto (part-time o full-time) i quali come previsto dal CCNL verranno rimborsati dal Fondo di Solidarietà Bilaterale della Somministrazione, quindi riceveranno comunque un compenso per le ore non lavorate per mancanza di occasioni, dalla mancanza di occasioni entrano in gioco le OO.SS. (organizzazione sindacali) ovvero i soggetti che hanno il compito di riformare, reinserire e aggiornare i lavoratori che si trovano in questa condizione, dando loro la possibilità di essere maggiormente appetibili sul mercato del lavoro; spetta sempre alle OO.SS. aiutare nel ricollocamento del lavoratore. Da questi diritti in capo al lavoratore, spetta però da parte sua un limite al rifiuto delle proposte di missione, infatti se questo rifiuta proposte ritenute "congrue" (art 50 del CCNL) senza porvi una giustificata motivazione, è prevista la perdita del diritto all'indennità<sup>60</sup>.

Altra forma di tutela per l'occupazione prevista dal CCNL istituita con il d.lgs. 81/2015 è la possibilità prevista per l'agenzia di assumere i lavoratori con contratto di

---

<sup>60</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

apprendistato, art 26. Ovvero si da la possibilità di assumere lavoratori da formare e le quali condizioni saranno adeguata in base al CCNL dell'utilizzatore, quindi si prevede un numero di ore ridotto e l'affiancamento di un tutor scelto dall'utilizzatore o dall'agenzia e piani formativi ad hoc per la sua formazione che saranno in capo o all'utilizzatore se l'apprendistato viene previsto in corso di missione o all'Agenzia se sarà questa a voler formare e contemporaneamente affidare al lavoratore una missione che sia coerente con il suo apprendistato.

L'art 27 invece prevede l'inquadramento, ovvero, stabilisce quali sono i vari livelli d'inquadramento previsti nel CCNL che cerca di essere il più possibile vicino e coerente con quelli che saranno i CCNL degli utilizzatori, in maniera tale da poterli poi sottoinquadrare nelle categorie appartenenti ai CCNL finali. Ne vengono previsti tre:

- Gruppo A: lavoratori con elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati direttivi
- Gruppo B: lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze teorico/pratiche
- Gruppo C: comprende lavoratori qualificati e d'ordine che eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo degli altri

Per quel che invece concerne la retribuzione dei lavoratori la disciplina è posta all'art 30, questo forse l'elemento più particolare di questo tipo di contratto di lavoro, infatti, il contratto del lavoratore somministrato secondo il CCNL prevede una retribuzione si erogata mensilmente, ma basata su una quota oraria proporzionale al numero di ore lavorate e presso quale utilizzatore, questo farà la differenza perché la retribuzione dipende dalla missione svolta, e di ciò appunto per equiparare il tutti i lavoratori somministrati (che ovviamente svolgono missioni differenti) viene inserito un divisore fisso apposito che viene utilizzato per uniformare la retribuzione a quelle che sono le ore previste dal contratto di lavoro indeterminato se non corrispondono con quelle della missione, che quindi omologa anche i lavoratori che svolgono la loro attività su più turni disparati e questi vengono sommati nel computo delle 40 ore settimanali previste.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> CCNL Ebitemp, 2019

- (ORARIO SETTIMANALE AZIENDALE X 52): 12

Viene poi previsto il valore di calcolo della retribuzione oraria attraverso il rapporto fra la retribuzione mensile/ divisore orario mensile e vengono stipulati per l'equiparazione del valore economico delle ore lavorate

Per quello che riguarda invece il computo dei contributi viene effettuato un ulteriore calcolo matematico ovvero

- (RETRIBUZIONE LORDA GLOBALE DI FATTO: DIVISORE ORARIO MENSILE) X 0,0833

Mentre per la maturazione degli istituti quali permessi, ferie e riduzioni orarie di lavoro, sposati con le previsioni dei contratti degli utilizzatori si prevede

- (ORE ANNUE SPETTANTI: DIVISORE ORARIO MENSILE X12) X (ORE LAVORATE + ORE DOVUTE)

È previsto comunque che l'Agenzia in sede di stipulazione del contratto di lavoro, possa scegliere di applicare in maniera più definita, la retribuzione calcolata su base mensile, che farà ovviamente strettissimo riferimento a quella prevista dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, e se la missione svolta equivale ad una frazione di mese allora il valore totale dovrà essere moltiplicato per 1,2 o 1 se la settimana lavorativa è distribuita su 6 giorni.

Interessante vedere invece come viene regolato il pagamento nelle Festività; infatti, si prevede sicuramente un aumento della retribuzione regolando l'orario di lavorato per l'intero valore della paga oraria, mentre per il lavoro svolto in festività in maniera continuata si prevedono tre ipotesi<sup>62</sup>

- a) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre e con successiva missione riattivata entro il 6 o 7 gennaio: in questo caso si ha diritto al pagamento delle festività del 1 e 6 Gennaio al 100% e nessun trattamento è dovuto per il 25 o 26 Dicembre;
- b) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 Dicembre e con successiva missione riattivata dopo il 26 (ad esempio il 27) ma con cessazione entro il 31 Dicembre: in questo caso sono pagate le festività del 25 e 26 dicembre al 50% e nessun trattamento è dovuto per l'1 e il 6 gennaio;

---

<sup>62</sup> CCNL Ebitemp, 2019

- c) lavoratori con prima missione che cessa il 23 o il 24 dicembre, con successiva missione riattivata dopo il 26 (ad esempio il 27) ma con cessazione entro il 31 Dicembre e nuova riattivazione di missione entro il 6 o 7 gennaio: in questo caso sono pagate le festività del 25 e 26 dicembre al 50% e del 1 e 6 gennaio al 50%

Le ferie sono previste se maturate nel corso di una missione della durata minima di tre mesi, e al minimo di un giorno per le missioni di tre mesi, e nel caso in cui la missione sia reiterata ovvero svolta in più tempo presso lo stesso utilizzatore, i giorni di ferie sono cumulabili.

L'art 32 disciplina puntualmente un altro degli istituti fondamentali della Somministrazione ovvero la disponibilità. La disponibilità è quella condizione in capo al lavoratore assunto a tempo indeterminato, il quale dovrà nel momento in cui non stia svolgendo alcuna missione, essere reperibile durante l'orario di lavoro contrattualmente previsto e disponibile all'inizio di una nuova attività, dandone risposta entro le 24 ore successive, e dovrà presentarsi presso la filiale dell'utilizzatore entro le 24 ore successive alla conferma; tutto questo viene disciplinato dall'art 33. Al pari di questo obbligo è in capo al lavoratore il diritto a ricevere un'indennità, ovvero, un rimborso per la disponibilità fornita a fronte di non lavorare, indennità definita dal CCNL a euro 800 mensili al lordo. Può essere calcolata anche su base oraria, nel momento in cui il lavoratore svolga in questo periodo un'attività lavorativa ridotta che sia presso un utilizzatore o per l'Agenzia stessa, e che quindi svolga una parte minima di attività lavorativa che nel computo totale della retribuzione non raggiungerebbe la soglia prevista dall'indennità e quindi questo delta mancante, verrebbe integrato dall'agenzia datrice di lavoro. Se il lavoratore dipende è sotto contratto non come full-time ma come part-time, allora, l'indennità scenderà a euro 400, che poi potrà essere riparametrata in base alle missioni svolte nei 12 mesi precedenti, ovvero all'orario di lavoro svolto<sup>63</sup>.

Non rientrano i periodi di disponibilità nel computo della maturazione di: ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità.

L'ambito disciplinare nella somministrazione è in capo all'agenzia come già detto la quale, sarà incaricata a norma dell'art 34 del Contratto Collettivo, ad applicare i

---

<sup>63</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CCNL Ebitemp, 2019

provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore quali ammonizione verbale o scritta, multa, sospensione dal lavoro e retribuzione per non più di 5 giorni. Il lavoratore però dovrà rispettare, le regole previste dal CCNL e dai regolamenti dell'utilizzatore e non del suo datore. Quindi, spetterà all'impresa comunicare all'Agenzia le eventuali violazioni compiute dal lavoratore, con forma scritta entro cinque giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore, per presentare le sue giustificazioni. Per i lavoratori in disponibilità invece valgono invece richieste differenti ovvero: rifiuto ingiustificato o mancata presentazione per il colloquio presso la filiale dell'utilizzatore, rifiuto ingiustificato del percorso formativo anche per irreperibilità, rifiuto non giustificato della proposta lavorativa congrua ai sensi del presente CCNL anche per irreperibilità<sup>64</sup>.

Periodo di prova, disciplinato da art 35, prevede che sia possibile prevederlo contrattualmente, quindi inserirlo nel contratto di lavoro, per poi svolgerlo presso l'utilizzatore, il quale potrà richiedere all'APL la possibilità che il lavoratore svolga un giorno di prova prima dell'inizio della missione, il numero di giorni di prova varierà dal minimo di 1 al massimo di 11 in base alla durata prevista della missione.

Sono previsti per il lavoratore ulteriori istituti che disciplinano il rapporto quali:

- Indennità sostitutiva del preavviso per lavoratori a tempo indeterminato:  
Ovvero ai sensi dell'art 2218 del cc in caso di mancato preavviso al lavoratore è corrisposta una indennità pari ad un giorno di lavoro
- Penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato  
Ovvero in caso di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore questo dovrà versare una penalità pari a 1 giorno di retribuzione per ogni 15 giorni di missione residui non svolti.

La Malattia viene disciplinata invece all'art 41 e viene pressoché equiparata alla condizione prevista per il lavoratore ordinario, ovvero vi sarà diritto a una retribuzione pari al 100% per i primi tre giorni di malattia, 75% tra il quarto e il ventesimo giorno, e 100% dal ventunesimo in poi. Come previsto anche negli altri istituti la malattia viene pagata inizialmente dalla APL e poi successivamente a questa rimborsata dall'Inps. Nel

---

<sup>64</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

caso in cui la missione termini nel corso della malattia da quel momento in poi il lavoratore avrà diritto esclusivamente all'indennità di disponibilità. Nel caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorsi i quali se il lavoratore non rientrerà, il datore avrà diritto a procedere al licenziamento, questa condizione può essere prorogata di ulteriori 120 giorni in casi specifici.

Malattia e infortunio sul lavoro invece sono assicurati all'Inail come anche previsto generalmente da tutti i lavoratori subordinati, in questo caso la differenza sta nel fatto che il lavoratore infortunatosi presso l'utilizzatore dovrà darne immediata comunicazione al suo datore di lavoro e poi sarà quest'ultimo a farne partire la pratica, il datore sarà esente da ogni responsabilità sui ritardi. Il datore sarà tenuto a versare al lavoratore un'indennità, che porti la cifra già versata dall'Inail al 100% della retribuzione prevista contrattualmente.

Analizziamo ora invece le ipotesi di sospensione e recesso dell'attività del lavoratore.

Nel caso di sospensione dell'attività del lavoratore determinato, quindi della sospensione della missione non causata da questo art 45, l'APL dovrà corrispondere al lavoratore l'intera retribuzione prevista ma potrà richiedere al lavoratore di svolgere un'altra missione purché questa permanga nella medesima area di inquadramento dell'originaria, oppure proporgli delle attività di formazione dell'ambito di progetti aziendali in ambito territoriale.

Nel caso invece di risoluzione del rapporto di Somministrazione tra datore e utilizzatore, a tempo indeterminato vi è un rimando agli articoli 2118 e 2119 del Codice civile dovrà essere comunicata con atto scritto e spetterà alla APL comunicarlo al lavoratore e il licenziamento diventerà valido nel momento in cui in caso di giusta causa a fronte dell'art 34 del contratto, questo ha effetto dal momento della sospensione del lavoratore dalla mansione. E quindi andranno rispettate le norme previste dall'ordinamento e se queste non vengono adempiute il licenziamento non sarà inefficace, e sarà necessario presentare nell'atto scritto la causa quindi il grave inadempimento compiuto dal lavoratore nel corso dei suoi obblighi nei confronti dell'utilizzatore o del datore di lavoro<sup>65</sup>.

---

<sup>65</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Il lavoratore è comunque tutelato dal CCNL, infatti, è previsto che codici di comportamento, debbano essere a lui messi a conoscenza e affissi in bacheche apposite, inoltre è previsto il divieto di licenziamento per cause discriminatorie; non sono altresì validi i licenziamenti occorsi durante il periodo di prova, inoltre questo nel momento in cui sarà esso stesso a licenziarsi per giusta causa avrà diritto all'indennità prevista dall'art 32 del CCNL.

Il Contratto collettivo di riferimento tiene a puntualizzare agli articoli 48 e 49, delle fattispecie specifiche quali:

Il Lavoro domestico art 48, dove si prevede che valgono le norme elencate finora e in particolare che nel momento in cui il lavoratore svolga l'attività come colf-badante e quindi con utilizzatore persona fisica, sarà soggetto al CCNL di riferimento

Art 49 Somministrazione presso una Pubblica Amministrazione la proroga in particolare potrà essere ampliata fino a sei volte e ad un massimo di 36 mesi<sup>66</sup>.

Molto interessante l'articolo 50 disciplina la proposta congrua ovvero si pongono delle condizioni che siano vincolanti affinché il lavoratore sia tenuto ad accettare la proposta di lavoro offerta dall'APL e si intende come tale “ la proposta che sia professionalmente equivalente alla precedente oppure, in mancanza di tale requisito, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, rispetto ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia relativa ad un inquadramento in un livello retributivo non inferiore al 15% rispetto alla media relativa ai tre migliori trattamenti retributivi percepiti nelle missioni svolte nei 12 mesi precedenti, e che sia in un luogo distante non più di 50 Km o comunque raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici dalla residenza o domicilio dichiarati dal lavoratore”.<sup>67</sup>

Il CCNL definisce all'art 51 il fatto che la retribuzione prevista con MOG, sia quella ordinaria, per la regolazione dei rapporti di lavoro in somministrazione e che la stipulazione di questi possa essere attuata a partire da rapporti dalla durata minima di 1 mese, nel rispetto sempre, del principio di parità di trattamento e quindi va garantita al lavoratore una retribuzione al minimo pari al 30% su base mensile dell'orario di lavoro

---

<sup>66</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CCNL Ebitemp, 2019

<sup>67</sup> CCNL Ebitemp, 2019 art 50

normale (full-time) applicata presso l'azienda utilizzatrice, si esclude l'utilizzo di lavoratori in MOG per la sostituzione di altri lavoratori tranne nel caso in cui questi siano anch'essi lavoratori in MOG<sup>68</sup>.

Per questa specifica fattispecie, quindi per i rapporti di lavoro determinato di durata particolarmente breve il CCNL definisce dei settori, i quali per specifiche caratteristiche possano aver necessità di un maggior numero di lavoratori, per periodi di tempo limitati e ristretti, tra i quali ovviamente compare la ristorazione<sup>69</sup>:

- ALLOGGIO
- ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE
- ATTIVITÀ DEI SERVIZI AGENZIE DI VIAGGIO, TOUR OPERATOR, SERVIZI
- PRENOTAZIONE E ATTIVITÀ CONNESSE
- ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA

Vi è poi invece una previsione per MOG specifici dalla durata minima di tre mesi, sempre nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo rispetto al CCNL utilizzato dal datore finale ovvero pari al 25% su base mensile dell'orario di lavoro normale (full-time) applicata presso l'azienda utilizzatrice. E sono autorizzate a questa possibilità attività che spaziano tra: industria alimentare, commercio sia all'ingrosso che al dettaglio, trasporto di vario genere, ovviamente le medesime del paragrafo precedente, attività d'informazione e telecomunicazione, assistenza sanitaria e alle persone, attività sportive, d'intrattenimento, culturali e museali e attività di servizi per la persona.<sup>70</sup>

I lavoratori in MOG hanno diritto a fasce orarie predefinite che si dividono in 4 ovvero:

- antimeridiana (6/14);
- postmeridiana (14/22);

---

<sup>68</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CCNL Ebitemp 2019

Direttiva 104/2008/CE

<sup>69</sup> Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

<sup>70</sup> Direttiva 104/2008/CE

CCNL Ebitemp, 2019

- serale notturna (22/6);
- fascia oraria alternativa: massimo 6 ore, estensibili ad 8 con il consenso scritto del lavoratore da indicare nel contratto di assunzione.

Queste fasce orarie possono poi essere modificate con il consenso del lavoratore e con un preavviso minimo di almeno una settimana, in caso contrario ci sarà un incremento per i successivi sette giorni lavorativi svolti in fascia modificata, pari al 10% sulla retribuzione dovuta. Questo aumento diventa fisso se la modifica di fascia viene effettuata per almeno quattro volte. L'attività lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore in funzione delle effettive esigenze organizzative dell'utilizzatore, il giorno l'ora della prestazione devono essere comunicati con un preavviso minimo di 24 ore dall'inizio della stessa. E nell'ambito della fascia prevista il lavoratore che ha dato disponibilità, sarà tenuto a svolgere la prestazione e in caso di rifiuto non giustificato non avrà diritto alla retribuzione minima. Il rifiuto ingiustificato, nell'ambito della fascia oraria ed entro il monte ore minimo contrattualmente previsto, si configura come assenza ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti nell'articolo 34, del presente CCNL.<sup>71</sup>

Inoltre, qualora venga richiesta un'attività lavorativa al di fuori della fascia oraria contrattualmente prevista non vi è obbligo di disponibilità da parte del lavoratore.

Infine, al termine del rapporto di lavoro con MOG deve essere effettuata una verifica dell'orario medio svolto e, qualora complessivamente inferiore rispetto all'orario minimo previsto dal CCNL dell'utilizzatore, deve essere riconosciuta al lavoratore la differenza retributiva a conguaglio con l'orario inferiore svolto.

Per questa formula vi è obbligo di retribuzione su base oraria con il calcolo delle ore eccedenti il monte minimo garantito rappresentano comunque lavoro ordinario fino a concorrenza del normale orario di lavoro a tempo pieno applicato dall'azienda utilizzatrice e tali ore sono soggette a maggiorazione e non prevedono per il lavoratore, alcun obbligo di disponibilità alla chiamata da parte dell'Agenzia, la retribuzione delle ore eccedenti rientra comunque nel computo degli istituti di legge al pari della retribuzione ordinaria, quelle che superano il normale orario di lavoro a tempo pieno sono lavoro straordinario e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale istituto, sono calcolate su base giornaliera indipendentemente dal contratto dell'utilizzatore. I lavoratori che svolgono ore eccedenti a quelle previste dal loro contratto di lavoro e in orario

---

<sup>71</sup> CCNL Ebitemp, 2019

straordinario saranno soggetti se questo aumento è pari o superiore al 20% nell'arco di 6 mesi presso lo stesso utilizzatore, ad un aumento del monte ore previsto inizialmente pari al 50% della maggiorazione effettivamente svolta.

Per i contratti soggetti a MOG viene inoltre previsto l'istituto del monitoraggio che prevede che questi lavoratori siano obbligatoriamente sottoposti a monitoraggio da parte della Commissione Paritetica Nazionale. Al contrario se le ore svolte sono inferiori a quelle effettivamente previste dal minimo del CCNL applicato da utilizzatore, deve essere riconosciuto al lavoratore la differenza di retribuzione a conguaglio con l'orario inferiore svolto.

Vi è poi una normativa specifica che va a definire quali tipologia di attività rientrano secondo questo CCNL come Attività Stagionali, viene fatto un richiamo al DPR n. 1525/63 e quelle definite come tali dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali applicati dall'utilizzatore. Questo serve per confermare il fatto che la Somministrazione adegua e si parifica alle specifiche normative che sono disciplinate nei vari CCNL di questi specifici settori<sup>72</sup>.

### 2.3.2) IL CCNL DELLA RISTORAZIONE

Il mondo della ristorazione o comunque il settore HORECA da un punto di vista lavorativo ha delle caratteristiche peculiari; infatti, le condizioni lavorative che vi si trovano all'interno spaziano molto in base a quale tipo specifico di attività viene svolta: infatti le condizioni e le necessità aziendali di un Albergo o di un Ristorante o ancor di più una Pasticceria non sono le stesse anzi. Queste differenze, in un ambito molto variegato ma comunque formalmente equiparato ha portato negli anni a grandi cambiamenti e in parte incertezze nell'ambito di quali contratti applicare oltre ad una grande difficoltà nel raggiungere appunto, un equilibrio di condizioni equiparabili per tutti i diversi sotto settori, con la nascita inizialmente nel 2018 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dei settori dei Pubblici Esercizi, della Ristorazione

---

<sup>72</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Collettiva e Commerciale e del Turismo. Che poi nel 2024 è stato rinominato anche CCNL Turismo e poi affiancato anche dal CCNL Alberghi Complessi Turistico Ricettivi all’Aria Aperta. Nel nostro caso affronteremo esclusivamente il primo che riguarda direttamente l’ambito di questa tesi ovvero la Ristorazione<sup>73</sup>.

Questo Contratto Collettivo è stato stipulato il 05/06/2024 e avrà validità fino al 31/05/2027, dopo che il precedente stipulato nel febbraio del 2018 fosse scaduto il 31/12/2021. Le parti firmatarie per la parte datoriale dai rappresentanti della Federazione Italiana dei Pubblici Esercizi, di Angem, di LegacoopProduzione e Servizi, che rappresentano la quasi totalità delle Imprese del settore per la parte datoriale dai rappresentanti della Federazione Italiana dei Pubblici Esercizi, di Angem, di LegacoopProduzione e Servizi, che rappresentano la quasi totalità delle Imprese del settore, mentre per la parte sindacale è stato firmato dai rappresentanti di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL.

Il CCNL Turismo e Pubblici Esercizi è stato un’integrazione molto importante per il settore, che ha innanzitutto previsto un aumento della retribuzione minima, dopo questi anni di forte crescita dei prezzi, ai quali ancora non era arrivato un adeguamento per i lavoratori del settore, pari a 200 euro in più rispetto al contratto precedente e inoltre ha permesso di continuare a allargare e migliorare le condizioni minime dei lavoratori di un settore che per sua natura è molto variabile e molto incerto, governato da fattori che sono difficilmente prevedibile e dunque che possono stressare e non poco le condizioni dei suoi lavoratori. Proprio per questo fra le premesse e le parti di apertura del contratto figurano delle disposizioni e definizioni generali tra cui la definizione dei singoli settori di applicazione del contratto stesso e la definizione di stagionalità ovvero quelle che vedono la propria attività direttamente connessa ai cambiamenti del clima o ad attività cicliche ed eventi specifici, al diretto aumento dei flussi turistici in concomitanza con attività ed eventi specifici; attività in concomitanza con iniziative promo-pubblicitarie<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> CCNL Turismo, testo completo disponibile su Conflavoro,  
[https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf).

<sup>74</sup> CCNL Turismo, testo completo disponibile su Conflavoro,  
[https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf).

La parte iniziale disciplina il contratto di lavoro e si apre con il contenuto obbligatorio del contratto di lavoro, che deve avere forma scritta e ricalca quelli che sono i normali canoni previsti dai contratti di lavoro.

All'articolo 2 viene previsto il periodo di prova che non potrà superare i 6 mesi per i livelli di inquadramento più alti e 3 mesi per i livelli d'inquadramento più bassi, si disciplina che le parti potranno risolvere il contratto in qualsiasi momento e che la prova non potrà essere più lunga del 50% della durata del primo contratto.

L'articolo 3, disciplina invece le mansioni di lavoro, ovvero si prevede che ognuno deve svolgere le mansioni per le quali è stato assunto (concetto ripreso dal cc), si prevedono poi le modifiche degli assetti organizzativi che portino sia una modifica in melius che in peius per il lavoratore purché, in peius sia comunque al fine di evitare il licenziamento dello stesso e che rimanga nel suo livello di inquadramento, e il melius deve essere seguito da un proporzionale aumento delle condizioni lavorative. Nel resto della disciplina segue il profilo disciplinato dalla legge, si prevede però che dal terzo livello di inquadramento in giù il lavoratore potrà essere adibito anche a mansioni che sono diverse da quelle per le quali è assunto.

Per quel che riguarda invece la disciplina della sicurezza sul lavoro prevista all'art 6 del CCNL viene disciplinata e prevista la possibilità di implementare due figure in azienda: RLS, RLST, il primo obbligatorio e il secondo no, vengono disciplinati nell'articolo le loro funzioni e formazione.

Per quel che concerne invece l'orario di lavoro e tutto ciò che ne deriva la disciplina inizia dall'articolo 7 fino al 7 ter. Si prevede l'orario di lavoro ordinario di 40 ore settimanali distribuito liberamente nel corso della settimana, sempre però con l'obbligo di porre un giorno almeno di riposo, l'orario di lavoro può essere ampliato fino a 44 ore per i lavoratori degli Stabilimenti Balneari, e di 45 per i lavoratori discontinui con funzione di vigilanza. L'orario di lavoro ha inizio dal momento previsto dal datore per l'inizio della prestazione e viene conteggiato anche nei momenti in cui il lavoratore non svolge l'attività ma è in attesa che questa abbia inizio ovvero che l'attività si estrinsechi verso i clienti. Se al presentarsi sul posto di lavoro il lavoratore svolga attività differente e/o per tempo minore rispetto al previsto, la sua retribuzione non potrà essere modificata, se invece svolgerà attività differenti da quelle previste per un tempo, al di fuori dell'orario preventivato, questo verrà considerato come lavoro straordinario. Importante il fatto che

l'orario di lavoro e i turni organizzati dall'azienda devono essere visibili a tutti i lavoratori e che dove possibile vengano organizzate delle modalità flessibili per l'entrata e l'uscita dei lavoratori.

L'art 7 ter prevede la reperibilità ovvero la pronta disponibilità dei lavoratori che sono caratterizzati, dalla necessità e dall'obbligo di raggiungere la struttura quindi si disciplina l'esistenza di un servizio del lavoratore che si presenterà a lavoro con prestazioni ulteriori al di fuori di quello che riguarda il semplice rapporto di lavoro, e si basa sull'intesa fra le parti al di fuori del contratto stipulato a monte del rapporto.

L'articolo 9 invece tratta un argomento molto importante e interessante anche ai fini delle valutazioni che andranno svolte nei capitoli successivi, ovvero la flessibilità dell'orario di lavoro, come ricordato prima, la previsione contrattuale prevede l'orario di lavoro settimanale di 40 ore, l'art 9 prevede la flessibilità e l'ampliamento di questo fino ad un massimo di 48 ore settimanali distribuite su 6 giorni di cui poi è previsto un recupero delle ore in eccesso nelle 52 settimane successive, e si prevede che possano essere compensati orari in eccesso o in difetto nei periodi successivi anche attraverso degli specifici accantonamenti. Questa disciplina è prevista vincolante per tutti i lavoratori di questo CCNL, ma devono essere avvisati tutti i lavoratori tramite affissione che l'azienda si mantiene il diritto di utilizzare questa possibilità e nella richiesta devono essere presentate: data e orario di inizio e fine. Sono previste residualmente per alcuni specifici lavoratori che sono esenti da questa previsione per cause particolari.

Per queste ore in eccesso che quindi vengono cumulate a quelle già previste per i riposi e le ferie, possono essere prelevate dai lavoratori, con richiesta scritta presentata dal lavoratore 5 giorni prima, non potranno usufruirne un massimo del 10% della forza lavoro contemporaneamente e non potranno svolgerla nei periodi di alta stagione, e saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

Sempre in ambito di orario di lavoro è previsto, il lavoro straordinario, all'art 12 che scatterà al superamento della media oraria calcolata, a consuntivo per un massimo non superiore a 250 ore, con delle deroghe precise:

- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alla RSA.

Si prevede che il lavoratore comunque non potrà svolgere lavoro straordinario senza l'autorizzazione del datore di lavoro, le compensazioni ovvero il pagamento delle ore straordinario hanno incidenza sugli istituti contrattuali, le maggiorazioni previste sono del 30% per il lavoro diurno e del 60% per il lavoro notturno.

Il lavoro notturno già di per sé è disciplinato in maniera differente ed è tale, l'attività lavorativa contrattualmente prevista dalle ore 24 alle ore 06 se si tratti di lavori con turni di lavori regolari, si considera il lavoro notturno quello svolto dalle 23 alle 06, queste ore di lavoro sono retribuite con il 25% in più rispetto all'ordinario.

Obbligatori sono i riposi previsti all'articolo 14, si prevede che ordinariamente cada di domenica con ovviamente la clausola di eccezione in base all'organizzazione aziendale e che sia anche compatibile e accettato il giorno di riposo, coerente con le culture dei lavoratori stranieri. È previsto che le ore di lavoro svolte nei giorni di riposo vengano retribuite con il 25% in più rispetto all'ordinario.

Sono previsti poi permessi retribuiti pari a 32 giorni come previsto dalla legge, se non vengono usufruiti dovranno essere pagati, se il lavoratore sarà in malattia per almeno 15 giorni; quindi, non verranno maturati in quel periodo. Altre fattispecie specifiche come permessi per decesso o gravi infermità materiale hanno dei rinvii diretti alla legge nello specifico: la 53/2000 e la 278/2000, stessa formulazione per quel che concerne i congedi per gravi motivi familiari.<sup>75</sup>

Essendo questo un settore molto particolare, dove molto spesso nei giorni in cui “solitamente” si dovrebbe riposare o comunque giorni che sono festivi e nella mentalità comune di riposo, i lavoratori soggetti a questo CCNL che spaziano dagli hotel ai ristoranti, si trovano a dover svolgere la loro mansione come un giorno normale, le parti stipulanti l'accordo hanno quindi innanzitutto evidenziato e sottolineato quali vengono effettivamente considerati giorni festivi e i quali sono soggetti ad un aumento della retribuzione giornaliera pari al 20% per i lavoratori, e inoltre se il giorno festivo corrisponde ad una Domenica, questa cifra crescerà ancora, mentre per la giornata della

---

<sup>75</sup> CCNL Ebitemp, 2019

Domenica o per la giornata se il riposo è corrisposto in un altro giorno, quella giornata lavorativa avrà un aumento di retribuzione pari al 10%. <sup>76</sup>

Per quel che concerne invece le ferie, il personale avrà diritto a quattro settimane di ferie annuali, compatibilmente con le esigenze aziendali e degli altri lavoratori, e per questo che è possibile per il datore stabilire massimo due settimane di ferie, nel periodo di minor lavoro. Queste sono interrotte per sopravvenuta malattia e dovranno essere recuperate successivamente, mentre per quel che concerne il richiamo, il datore potrà in caso di necessità richiamare il lavoratore, e potrà concludere il periodo successivamente, avrà anche diritto ad un rimborso per il costo sostenuto per il rientro.

Il mondo dei Pubblici esercizi, è un settore lavorativo dove molto spesso entrano giovani che scelgono di intraprendere questa attività per affiancarla allo studio e proprio per questo che nel contratto in analisi si è voluto disciplinare all'art 20 proprio il diritto allo studio, ovvero, le aziende concedono permessi retribuiti ai lavoratori non in prova per frequentare corsi di studio riconosciuti, con un massimo di 150 ore in un triennio, proporzionato al numero dei dipendenti. I permessi possono essere fruiti anche in un solo anno, ma non più del 2% dei lavoratori può assentarsi contemporaneamente. Le richieste vanno presentate con almeno tre mesi di anticipo e devono essere documentate con certificati di iscrizione e frequenza.

A questa disciplina si affianca il congedo per formazione ovvero quello disciplinato anche dalla legge 53/2000, nello specifico viene disciplinato nel CCNL all'art 21 che I lavoratori con almeno 5 anni di anzianità possono richiedere congedi formativi fino a 11 mesi, non retribuiti, per il completamento degli studi. La richiesta va presentata con almeno 30 o 60 giorni di anticipo, e l'azienda può rifiutarla per esigenze organizzative. Durante il congedo, il posto di lavoro è garantito, ma non la retribuzione né il cumulo per l'anzianità. In particolare, a riguardo l'articolo successivo prevede che le aziende devono rispondere alle richieste di congedo entro dieci giorni, motivando eventuali dinieghi. In caso di decesso di un familiare, si può richiedere un congedo non superiore a tre giorni, con risposta entro 24 ore. Il lavoratore può rientrare prima del termine con un preavviso di 7 giorni.

---

<sup>76</sup> CCNL Ebitemp,2019

Analizzando ora un elemento fondamentale in qualsiasi tipo di contratto, vediamo come viene organizzata la retribuzione: paga base nazionale conglobata, premi di risultato variabili, eventuali EDR, terzi elementi, trattamenti integrativi, scatti di merito o professionalità, altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

All'interno della retribuzione non rientrano tutte quelle altre voci come i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, i premi di risultato variabili e le gratificazioni straordinarie una tantum. La retribuzione viene calcolata su base mensile e viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività,

ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

Se si volesse calcolare la quota giornaliera della retribuzione normale andrebbe diviso l'importo mensile per 26 inteso come divisore convenzionale, mentre la quota oraria per 172 ore per il personale da 40 ore settimanali e 190 per quello da 48.

Le parti convengono inoltre che: per il lavoratore assunto in un livello d'inquadramento compreso tra il terzo e il sesto con una esperienza lavorativa inferiore ai 5 anni vi sarà una retribuzione ridotta del 7,5% nel primo anno e del 5% il secondo anno. Queste quote di riduzione sono concesse anche alle attività di nuova apertura per tutti i propri dipendenti per un massimo di due anni.

Al fine di favorire il reinserimento di lavoratori disoccupati, le parti si accordano che nel caso in cui un'attività decida di assumere lavoratori in stato di disoccupazione da 12 mesi e che abbiano più di 35 anni; quindi, lavoratori rientranti nella categoria considerata come fragile, avranno rispetto alla retribuzione prevista dal contratto una riduzione che porterà il valore all'85% di quanto previsto per il primo anno e 90% per il secondo anno. Il limite che viene posto è che ogni attività con massimo 5 lavoratori potrà stipulare massimo due contratti di questo genere e invece con un numero di lavoratori superiore a 5 massimo 3, devono essere stipulati in forma scritta. È vietato per la sostituzione di lavoratori in sciopero o se antecedentemente ci sia stato un licenziamento collettivo o individuale.

Art 24 dichiara che all'interno del CCNL vi sono le tabelle ufficiali previste per la retribuzione dei lavoratori in base al livello d'inquadramento, il 27 invece disciplina gli

assorbimenti ovvero che nel caso in cui i datori avessero concesso aumenti di stipendio da scatti di merito o professionalità, tali aumenti non saranno riassorbibili ma andranno sommati alla previsione del contratto.

Tredicesima e Quattordicesima mensilità sono disciplinati dagli articoli 29 e 29bis e si prevede che vengano erogate rispettivamente il 24/12 e in coincidenza con la mensilità di giugno, e saranno pari al valore di una mensilità prevista dal contratto.

In particolare, nel campo della ristorazione ma anche negli altri tipi di attività inglobate nel contratto, molto spesso i lavoratori si trovano a maneggiare con la cassa e quindi per loro è stata disciplinata un'indennità di cassa specifica pari al 5% della paga prevista dal contratto, se il lavoratore ha piena e completa responsabilità della gestione di cassa e di obbligo di possibili eventuali differenze.<sup>77</sup>

Aprendo il tema delle assenze e malattia, iniziamo analizzando l'art 33 del CCNL Turismo, si prevede che l'assenza per grave impedimento debbano essere comunicate in anticipo e documentate entro il giorno successivo, in caso di mancata comunicazione, il datore potrà applicare sanzioni disciplinari o trattenute sulla retribuzione.<sup>78</sup>

La malattia invece disciplinata al 34, si prevede che il lavoratore dovrà avvisare l'azienda prima dell'inizio del turno e giustificare l'assenza con certificato medico entro il secondo giorno dal rientro, se questo non viene adempiuto potranno esservi delle sanzioni. Ovviamente, come anche disciplinato dagli altri contratti e fonti il lavoratore dovrà essere reperibile durante il periodo di malattia, per controlli medici, durante questo arco di tempo. Il lavoratore ha diritto a un'indennità crescente fino al 75% della retribuzione per un massimo di 45 giorni. Per malattie gravi, l'azienda integra fino al 100% per 180 giorni. Nel periodo di malattia o assenza il lavoratore avrà diritto ad un periodo di comporto previsto dall'art 36 ovvero Il posto di lavoro è garantito per 180 giorni in un anno solare in caso di malattia continuativa e 180 giorni in 36 mesi per malattie non continuative. Per patologie gravi (es. oncologiche), il periodo è esteso a 720 giorni in 48 mesi. Per infortuni e malattie professionali, la conservazione del posto varia tra 180 e 240 giorni.

---

<sup>77</sup> CCNL Turismo, Conflavoro.

<sup>78</sup> CCNL Turismo, Conflavoro,  
[https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf).

L'infortunio previsto all'art 38, afferma che il giorno dell'infortunio il datore copre tutta la giornata lavorativa, poi il 60% per i successivi quattro giorni e il 100% dal 5 fino al 180. Molto tutelata è la maternità con la retribuzione prevista al 100% incluse le festività. Se la malattia si prolunga oltre il periodo di comporto, il lavoratore a tempo indeterminato può richiedere fino a 6 mesi di aspettativa non retribuita.

Se la malattia è grave e necessita di terapie salvavita, può essere concessa un'ulteriore aspettativa non retribuita fino a 12 mesi. L'azienda deve rispondere per iscritto sulla durata e sui termini. Se il lavoratore non rientra al termine dell'aspettativa, può essere licenziato per superamento del comporto. Se il rapporto prosegue, il periodo di aspettativa non è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Congedi parentali sono previsti sia per padre che per madre per un massimo di 10 mesi nei primi 12 anni di vita del bambino. Devono essere richiesti per iscritto almeno 15 giorni prima o comunque entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, per la malattia varierà in base all'età del bambino.

Quel che concerne le trasferte viene parificato a ritiro patente e pulizia ambiente di lavoro inserendo il tutto nell'art 45: in caso di trasferte l'azienda rimborsa viaggio vitto e alloggio oltre alla diaria giornaliera. Nel ritiro patente si prevede che se quest'ultima è necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa il datore dovrà spostare il lavoratore ad altra mansione o mantenerne il posto per un massimo di 6 mesi senza stipendio né maturazione di diritti contrattuali. Per la pulizia del luogo di lavoro si prevede che: nei piccoli esercizi, il personale pulisce il proprio settore, ma non pavimenti e bagni se è presente personale dedicato. Negli altri esercizi, la pulizia delle aree assegnate è compito del personale, eccetto pavimenti e bagni.

In caso di trasferimento la disciplina è prevista all'interno dell'art 47 ovvero: Il lavoratore può essere trasferito solo per ragioni tecniche, organizzative o produttive, non viene considerato trasferimento quello inferiore ai 100km, deve comunque essere comunicato per iscritto almeno 10 giorni prima, si prevede inoltre che se il lavoratore cambia residenza, l'azienda copre: Spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e la famiglia, spese di trasporto per mobili ed effetti personali, eventuale indennizzo per la risoluzione anticipata del contratto d'affitto. Invece se il lavoratore rifiuta, ha diritto a TFR e preavviso, come in caso di licenziamento.

Il licenziamento viene disciplinato dall'49 e 50 in particolare vengono date informazioni per quel che concerne i provvedimenti disciplinari e come conseguenza il licenziamento, in particolare i provvedimenti si suddividono in più categorie tra cui:

- Ammonizione verbale: per infrazioni lievi.
- Ammonizione scritta: per mancanze di gravità inferiore rispetto a quelle che prevedono sanzioni più severe.
- Multa (massimo 3 ore di retribuzione): per inosservanza dell'orario, assenze ingiustificate fino a un giorno, negligenza senza danni o disattenzioni non gravi.
- Sospensione (fino a 10 giorni): per infrazioni più gravi come ripetute assenze ingiustificate, inosservanza delle norme di sicurezza o comportamenti dannosi per l'azienda.
- Licenziamento: applicabile in casi di particolare gravità, come assenze ingiustificate oltre tre giorni, insubordinazione grave, furto, danneggiamenti, concorrenza sleale, o altri comportamenti che rendano impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Successivamente ai provvedimenti vengono previste le procedure disciplinari e si prevede che: la contestazione deve essere avviata entro 10 giorni dalla conoscenza dei fatti, e da qui il lavoratore dovrà riceverla per atto scritto e sarà tenuto a rispondere entro 5 giorni lavorativi. I provvedimenti disciplinari più gravi rispetto all'ammonizione verbale devono essere adottati entro 30 giorni dal ricevimento delle giustificazioni del lavoratore, se il datore non applica sanzioni entro questo termine, le giustificazioni del lavoratore si ritengono accettate, le sanzioni non avranno effetto trascorsi due anni dalla loro applicazione. E sia nel caso in cui il lavoratore decida di impugnare il provvedimento potrà farlo come previsto anche dalla legge in sede di conciliazione, inoltre potrà in tutto il procedimento essere assistito da un rappresentante sindacale.

La procedura di licenziamento invece prevede che questo, deve essere impugnato entro 60 giorni dalla comunicazione scritta, altrimenti decade e deve essere seguita entro 180 giorni dal deposito in tribunale. Per quel che riguarda invece i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro deve comunicare l'intenzione di licenziare alla direzione territoriale del lavoro, la quale convoca un tentativo di

conciliazione entro 7 giorni e che si concluderà entro 20. Comunque, l'azienda può sospendere cautelativamente il lavoratore fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se il licenziamento viene confermato, avrà effetto dal momento dell'avvio della procedura e non sarà dovuta l'indennità di preavviso. Le norme disciplinari devono essere rese note ai lavoratori tramite affissione o allegandole al primo cedolino paga. Obbligatoriamente, comunque, le aziende possono aggiornare le sanzioni disciplinari previo accordo con le organizzazioni sindacali.

Per il licenziamento, il contratto come anche la legge richiede che vi sia un preavviso obbligatorio che deve essere scritto con raccomandata a/r o altro mezzo idoneo per i lavoratori a tempo indeterminato, il datore potrà invece recedere senza preavviso se questo è dovuto da giusta causa, sono comunque previsti all'interno del contratto i tempi con i quali andranno inviati i preavvisi ai vari lavoratori in base anche alla loro anzianità di servizio. Vi è anche il trattamento attivo ovvero un sistema per il quale il datore in aiuto con le parti sociali al fine di favorire l'uscita del lavoratore e la sua ricollocazione ne organizza colloqui di lavoro.

Interessante l'analisi di quel che riguarda gli impianti audiovisivi e di sicurezza nonostante ci sia un marcato rinvio alla legge, infatti è vietato l'uso di impianti audiovisivi per il controllo a distanza dei lavoratori (art. 4 L. 300/1970), possono essere installati solo previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali impianti richiesti per esigenze organizzative, produttive o di sicurezza, che comportino anche controllo a distanza, come già previsto per legge, comunque tutti i dati personali saranno trattati nel rispetto del GDPR 2016/679.

Il TFR viene equiparato alle condizioni di legge dall'art 52 e si prevede quindi che:

- Il TFR viene calcolato secondo l'art. 2120 del Codice civile e la L. 297/1982.
- Sono inclusi nel calcolo: Minimo tabellare conglobato, scatti di merito, superminimi, salario integrativo, indennità di turno e maneggio denaro (se continuativi), indennità di funzione quadro, mensilità aggiuntive, provvigioni e incentivi continuativi.
- il TFR deve essere pagato entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto.

- Se il pagamento ritarda per cause non imputabili al lavoratore, è dovuto un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
- Si prevede l'attivazione di un fondo pensione complementare volontario per la previdenza integrativa.

Potrà essere richiesto l'anticipo per:

- I lavoratori con almeno 8 anni di servizio possono richiedere un'anticipazione fino al 70% del TFR maturato per:
- Spese sanitarie straordinarie, acquisto/costruzione della prima casa, spese di matrimonio (per sé o figli).
- Possibili ulteriori motivazioni:  
Ristrutturazione della prima casa, acquisto tramite cooperativa, spese per congedi obbligatori/facoltativi (D.lgs. 151/2001) e formazione (L. 68/2000).  
L'anticipazione può essere concessa annualmente fino al 50% dei dipendenti.

Iniziamo ora ad avvicinarci sempre di più verso quello che è l'argomento centrale di questa tesi ovvero l'applicazione del contratto di Somministrazione nella ristorazione. Partiamo più in generale, nel Contratto Collettivo del Turismo, le parti stipulanti comprendono che, questo tipo di settore in particolare possa essere soggetto alla stipulazione da parte dei datori di lavoro, di fattispecie contrattuali lavorative, più flessibile di quelle ordinarie, come ad esempio: l'Apprendistato, Il Part-Time, il Tempo Determinato, il Telelavoro e appunto la Somministrazione. Proprio per questo all'interno del CCNL sono presenti degli allegati che servono per andare a regolare direttamente, l'applicazione di questi contratti seguendo quelle che sono le previsioni normative previste e i diritti garantiti ai lavoratori, adattandoli più possibile direttamente alle condizioni di questo settore e alle tutele previste da questo CCNL, dando comunque una distinzione fra le varie tipologie, così da rendere questi istituti più facilmente applicabili<sup>79</sup>.

---

<sup>79</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

### 2.3.3) LE ULTERIORI FORME CONTRATTUALI PREVISTE DAL CCNL

Proprio il CCNL del Turismo rappresenta un settore lavorativo che di per sé è caratterizzato da una incertezza lavorativa e da una forte oscillazione della domanda di servizi e proprio per questo, è molto diffuso in questa categoria l'uso di forme contrattuali particolarmente flessibili che permettono di far incontrare nel modo più favorevole domanda e offerta di lavoro, per evitare forme di illiceità al momento della redazione del CCNL di riferimento, le parti hanno previsto degli articoli specifici che hanno lo scopo proprio di andare a regolamentare e modulare, alcune forme contrattuali previste dal legislatore nel corso delle varie riforme del mondo del lavoro, a partire soprattutto dal 2003 fino ad oggi. Cercando di dare a queste delle regolamentazioni e dei limiti specifici per le necessità di un settore particolare andando a regolarne il funzionamento e i limiti di utilizzo. In particolare, si sono disciplinate: il Part-time, Il Lavoro Intermittente, il Lavoro a Tempo determinato, il Contratto di Somministrazione, il Lavoro a Distanza e l'Apprendistato<sup>80</sup>

#### - PART-TIME

Il contratto di Part-time è di per sé un contratto flessibile ed è basato su una riduzione oraria, dell'orario di lavoro che può essere effettuata su base verticale: quindi meno giorni di lavoro, ma più lungo l'orario per singola giornata; e orizzontale, ovvero: meno ore lavorative per singola giornata ma per più giorni; o la terza opzione, ovvero, il misto fra i due. Ovviamente ci sarà un monte ore complessivo più basso, con di conseguenza una retribuzione a questo monte proporzionata, per questa forma contrattuale è previsto obbligo di forma scritta per il contratto di lavoro e deve essere obbligatoria ovviamente la volontà di entrambe le parti; deve essere inserita una esplicazione della gestione

---

<sup>80</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CCNL Turismo Conflavoro

temporale delle giornate di lavoro e nel caso di un passaggio da tempo pieno a parziale, all'interno del contratto potranno essere previste clausole per il reintegro a tempo pieno.

Sono previste all'interno del contratto la possibilità di inserire delle clausole, di flessibilità ed elastiche, ovvero: si da la permette alle parti di stipulare in sede contrattuale, la possibilità di modificare l'organizzazione della prestazione, in corso di svolgimento, quindi si inserisce una clausola che consente al datore di lavoro di richiede al lavoratore una modifica della propria turnazione lavorativa in base alle proprie esigenze; mentre la clausola elastica prevede un aumento delle ore lavorative svolte, oltre quelle previste contrattualmente, che ovviamente verranno retribuite. Il rifiuto del lavoratore a queste modifiche non comporta motivo di licenziamento, e il datore dovrà comunque comunicarle al lavoratore almeno due giorni prima, mentre per quel che riguarda le ore in clausole elastiche, quindi le ore in più e quelle a variazione oraria, queste sono soggette ad un incremento di retribuzione pari al 10% su base oraria e non si applica, se la modifica è richiesta dal lavoratore e accettata dal datore.

Al di fuori di questa previsione è comunque contemplato il fatto che il datore possa richiedere al lavoratore in regime di Part-time ma anche di contratto a tempo determinato, lo svolgimento di ore di lavoro straordinarie e supplementari, ovvero quelle che sforano il limite delle 8 ore lavorative giornaliere (art 5.2 d.lgs. 81/2015) a fronte ovviamente di un aumento della retribuzione su base oraria pari al 10%, per quel che riguarda i soggetti esclusivamente soggetti a questo CCNL. Il lavoratore potrà rifiutare queste ore straordinarie per comprovate esigenze lavorative, familiari e di salute.

Per quel che concerne invece la retribuzione ordinaria, ovvero, quella prevista al di fuori di questi istituiti straordinari, quest'ultima non deve essere inferiore al minimo previsto dal CCNL per i lavoratori a tempo pieno, e nel conteggio del monte ore svolte matureranno in maniera ordinaria, quindi proporzionale alle ore svolte tutti elementi previsti per il tempo pieno indeterminato.

Per i lavoratori part-time come anche per i lavoratori a tempo determinato è previsto dal CCNL di riferimento e dalla legge: il diritto di precedenza a priori sui posti di lavoro disponibili in azienda a tempo indeterminato full-time, come anche vi sarà la possibilità per i lavoratori a tempo pieno di fare il percorso inverso. In questi casi, il computo totale

della retribuzione e la maturazione degli istituti avvengono in sommatoria semplice, basata sul numero proporzionale di ore effettivamente svolte. Sono a sua volta previste delle ulteriori clausole che rendono prioritari determinati lavoratori rispetto ad altri nelle mutazioni dei rapporti, come soggetti con figli disabili e così via.

#### - LAVORO INTERMITTENTE

Nato e disciplinato inizialmente, come anche le altre forme contrattuali flessibili, dalla riforma Biagi del 2003, introdusse il Contratto di Lavoro Intermittente con l'obiettivo di contrastare il lavoro nero nei settori con domanda di lavoro variabile e fornire alle imprese delle forme contrattuali flessibili e per garantire delle tutele minime ai lavoratori discontinui, dopo una formale abolizione da parte della già citata riforma Damiano del 2007, successivamente reintrodotto dalla Riforma Fornero del 2012 con forti limitazioni è stato definitivamente disciplinato e regolato dal d.lgs. 81/2015 art 13.1.

Il lavoro intermittente può essere stipulato con contratto scritto, per quei rapporti di lavoro basati su un rapporto di lavoro con prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, che non permettono al datore di lavoro per cause di tipo organizzativo di stipulare altre forme contrattuali. Questo tipo di contratto potrà essere stipulato con soggetti di età superiore a cinquantacinque anni e con meno di ventiquattro; e dovrà essere previsto all'interno del contratto il periodo definito e predeterminato di durata del rapporto, e si intende per questo periodo ai fini dell'applicabilità del contratto<sup>81</sup>:

- a. week-end: il periodo che va dal venerdì mattina, dopo le ore 8.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;
- b. vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
- c. vacanze pasquali: il periodo che va dalla Domenica delle Palme al martedì successivo, il Lunedì dell'Angelo;

---

<sup>81</sup>G. Pellacani (a cura di), Commentario alla riforma del lavoro, II edizione, Ipsoa, 2006.  
D.lgs. 276/2003

- d. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.
- e. un massimo di tre mensilità in quei periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di nuove attività che sono individuati di comune accordo fra l'azienda e la O.S. dei lavoratori.
- f. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti.

Vi è però la possibilità ulteriore di stipulare il contratto intermittente anche a tempo indeterminato, nel momento in cui vengono fissate il monte ore minimo garantito al lavoratore, e le parti avranno la possibilità di stipulare l'accordo includendo due possibili soluzioni ovvero con obbligo di risposta, condizione per la quale il lavoratore avrà obbligo di rispondere e si impegnerà a rendersi disponibile su chiamata e riceverà anche una retribuzione nei periodi di inattività, oppure senza obbligo di chiamata, condizione per la quale potrà rifiutarsi di lavorare senza incorrere in conseguenze.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- a. b. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

È previsto dunque per questi lavoratori la possibilità di stipulare all'interno del contratto una indennità di disponibilità, ovvero la possibilità per il datore di lavoro di richiedere al lavoratore delle ore di disponibilità, alle quali dovrà rispondere in caso di necessità organizzative, al di fuori da quelle già previste nel contratto, questa possibilità però ovviamente ha un corrispettivo che il lavoratore riceverà che sarà pari al 20% della retribuzione prevista dal contratto per le ore ordinarie, come previsto dal D.M. 10/2004,

questa indennità è esclusa dal computo degli istituti di legge e del presente contratto. In caso di malattia o altro evento indipendente che impedisce al lavoratore di rispondere, questo deve essere comunicato in anticipo al datore, specificandone le motivazioni, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità, e in caso di rifiuto ingiustificato verrà restituita la quota già versata.

In generale, comunque, la retribuzione ordinaria prevista non deve essere inferiore a quella su base oraria prevista per gli altri lavoratori di questo CCNL e sarà ovviamente riproporzionata alle ore svolte. Per quel che concerne la malattia, l'azienda compenserà quanto versato dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione prevista.

Il contratto di lavoro dovrà presentare al suo interno come previsto dall'articolo 15 del d.lgs. 81/2015: Durata del contratto (determinato o indeterminato), oggetto della prestazione, luogo e modalità della prestazione lavorativa, preavviso minimo per la chiamata, retribuzione e indennità di disponibilità se prevista e la disciplina del recesso.

Il lavoratore avrà a prescindere diritto alla parità di trattamento con i lavoratori a tempo indeterminato, alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute sul lavoro. Inoltre, per questa tipologia di lavoro è previsto una durata massima del rapporto che viene posta pari a quattrocento giornate lavorative distribuite in tre anni, oltre le quali il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato, tale limite non viene posto per quei settori appartanti a turismo, spettacolo e pubblici esercizi.

#### - TEMPO DETERMINATO

Il contratto collettivo disciplina anche il lavoro a tempo determinato, che ricordiamo essere regolato dal d.lgs. 81/2015 e anche questo ha subito un forte sviluppo negli anni a partire dalla fine del secolo scorso con le maggiori modifiche ed introduzione negli ultimi venti anni. In generale l'istituto previsto dal Jobs Act prevede un limite massimo di 24 mesi con il massimo di quattro proroghe per raggiungere questo arco temporale, tra le quali sono obbligatori dieci giorni di intervallo minimo tra un contratto e l'altro per i rinnovi fino a sei mesi e intervalli di venti giorni per rinnovi superiori a sei mesi. Nei primi 12 mesi il contratto non richiede una causale, mentre nei successivi 12 è necessaria

una giustificazione al rinnovo, se poi il rapporto supera questo limite il contratto diverrà un rapporto a tempo indeterminato, con il calcolo inoltre di una indennità risarcitoria, che il datore di lavoro dovrà pagare tra le 2 e le 12 mensilità in caso di conversione illegittima, e si prevede poi una maggiorazione del 20-40% per la retribuzione nei giorni di lavoro extra, se invece non sono presenti violazioni, il contratto cesserà al termine del periodo stabilito dal contratto, senza necessità di preavviso da parte del datore di lavoro, ma avrà diritto al trattamento di fine rapporto. Questa tipologia di contratto rientra nella categoria della subordinazione diretta al datore di lavoro, ha obbligo di forma scritta, anche questo contratto come le altre forme flessibili prevede il divieto di stipula per: la sostituzione di lavoratori in sciopero, se nei sei mesi precedenti ci sono stati licenziamenti collettivi, limiti numerici infatti i lavoratori a tempo determinato non potranno superare il 20% dell'organico a tempo indeterminato; salvo deroghe dei CCNL di riferimento applicati dai datori di lavoro.<sup>82</sup>

In generale, dunque, questo contratto richiama e ovviamente rispetta gli istituti già previsti dal Jobs Act e dalla legge, ma come previsto proprio normativamente, alcune norme e caratteristiche specifiche possono essere derivate dai CCNL di riferimento degli utilizzatori, dunque, anche in questo caso il CCNL Turismo pone delle condizioni specifiche per i lavoratori assunti in questo settore con questa specifica forma contrattuale. Viene posto il limite a 24 mesi compresi di massimo quattro proroghe al di là dei quali scatta il tempo indeterminato, e se il rapporto continua oltre la scadenza la retribuzione cresce del 20% fino al decimo giorno e del 40% per i successivi, se prosegue oltre 30 o 50 giorni in base alla durata del contratto determinato, scatta il tempo indeterminato.<sup>83</sup>

L'assunzione potrà essere anticipata di 3 mesi per affiancamento a lavoratori già presenti o in caso di assenze programmate, è previsto che all'inizio di una nuova attività e per i

---

<sup>82</sup> Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione, parte relativa al D.lgs. 81/2015. D.lgs. 81/2015

Cardarello, Corrado. *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro : commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003*. Milano: Giuffrè, 2004. Print.

<sup>83</sup> Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione, parte relativa al D.lgs. 81/2015. CCNL Turismo, testo completo Conflavoro, [https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf). D.lgs. 81/2015

successivi 24 mesi non ci saranno limiti alle assunzioni a tempo determinato, i lavoratori dovranno essere avvisati cinque giorni prima della scadenza del loro contratto e dovranno anche essere informati dal datore per quel che riguarda i posti a tempo indeterminato disponibili, infatti chi ha lavorato per più di sei mesi con tempo determinato avrà diritto di precedenza per le stesse mansioni nei dodici mesi successivi, mentre per le attività a carattere stagionale il diritto di precedenza si estrinseca nelle stagionalità successive. È previsto per questo specifico settore la possibilità di assumere con maggiore flessibilità lavoratori con questa formula contrattuale nel caso in cui sia in corso l'apertura di una nuova attività con maggiore libertà quantitativa. La retribuzione sarà coerente con quella del CCNL e saranno calcolati: ferie, tredicesima, e premio produzione, frazionando per 365 in base ai giorni previsti dal rapporto a termine. Sono previste per le attività stagionali delle maggiorazioni di retribuzione per i contratti di breve durata ovvero:

- 20 per cento per ingaggio fino ad un mese;
- 15 per cento per ingaggio fino a due mesi;
- 8 per cento per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione

#### - SOMMINISTRAZIONE

Anche in questo caso come nei precedenti, il CCNL Turismo, richiama la norma di riferimento in questo caso il d.lgs. 273/2003 ed esplicita subito in quali condizioni è vietato, ovvero:<sup>84</sup>

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di Somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere

---

<sup>84</sup> CCNL Turismo, testo completo Conflavoro,  
[https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf).

- alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi<sup>85</sup>
- c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di Somministrazione di lavoro;<sup>86</sup>
  - d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Si esplicita che; anche richiesto dalla legge la percentuale di lavoratori che si potranno assumere in veste di somministrazione a tempo indeterminato in questo settore ovvero il 20% del totale dei lavoratori presenti in azienda, se il calcolo raggiungere numeri con frazione, è previsto il passaggio all'unità superiore. Come i lavoratori aziendali, i somministrati dovranno essere informati dall'utilizzatore de quelle che sono i dettagli in ambito di sicurezza e prevenzione e se adibisce il lavoratore a mansioni superiori dovrà darne avviso al somministratore, consegnando anche copia al lavoratore stesso e ove non ne abbia adempiuto sarà lui a corrispondere le differenze retributive, è in capo al somministratore il potere disciplinare. Come previsto anche dai decreti che regolano il contratto di Somministrazione, la retribuzione dei lavoratori non potrà essere inferiore a quella prevista per i lavoratori dipendenti del datore di lavoro. Il datore sarà obbligato in solido con il somministratore al pagamento delle maturazioni previdenziali come previsto anche dalla legge. Come previsto anche dal Contratto Collettivo per le APL sono previsti corsi di formazione specifici organizzati dall'azienda per i lavoratori. Vengono ribaditi inoltre i limiti alle motivazioni per l'assunzione quali: la sostituzione di personale, esigenze temporanee quali picchi di lavoro e progetti specifici. In caso di superamento del numero di lavoratori in somministrazione rispetto a quanto previsto dal CCNL allora l'azienda utilizzatrice potrà richiedere all'Ente Bilaterale EBISAP le motivazioni, il numero di lavoratori necessari e questo autorizzerà o no tale aumento<sup>87</sup>.

---

<sup>85</sup> G. Proia (a cura di), *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro*, Giuffrè Editore, 2004. S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

<sup>86</sup> G. Proia (a cura di), *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro*, Giuffrè Editore, 2004. S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

<sup>87</sup> S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

## 2.4) LA DIFFERENZA FRA I LAVORATORI SUBORDINATI DIPENDENTI DELL'UTILIZZATORE E LAVORATORI SOMMINISTRATI

Dopo questa lunga e completa disamina, di che cosa è la Somministrazione, la sua fonte normativa e le condizioni lavorative e i principi di funzionamento; dopo aver analizzato il contratto collettivo applicato dalle Agenzie di Somministrazione e il contratto collettivo dei lavoratori che invece sono dipendenti, di quelli che saranno gli utilizzatori finali di cui siamo interessati ovvero i ristoratori, si farà un confronto fra le condizioni dei lavoratori finali<sup>88</sup>.

Partiamo analizzando chi sono i soggetti dei due contratti: per quel che riguarda il contratto del lavoratore dipendente direttamente dell'attività per la quale presta il suo servizio; i contraenti saranno due: ovvero il lavoratore e il datore, e il contratto da rispettare ovvero le condizioni minime da applicare saranno quelle del Contratto Collettivo di riferimento in questo caso il CCNL Turismo. Nel caso invece dei lavoratori somministrati, in questo contratto, previsto ricordiamo dal d.lgs. 273/2003, i soggetti interni allo stesso contratto sono tre, ovvero: il datore di lavoro quindi colui che stipula il contratto di lavoro ovvero l'Agenzia di Somministrazione, il lavoratore che sarà la controparte dell'Agenzia nel contratto di lavoro e poi l'utilizzatore che corrisponde nell'altro contratto sotto analisi al datore di lavoro, questo soggetto nel caso della Somministrazione sarà però la controparte dell'Agenzia nel contratto di Somministrazione. E in questo caso i contratti che andranno rispettati saranno tre ovvero: per il contratto di lavoro il CCNL per le Agenzie di Somministrazione che porrà le condizioni base del rapporto fra lavoratore e datore e poi dal CCNL dell'utilizzatore quindi nel nostro caso quello del Turismo che porrà invece delle condizioni superiori rispetto al primo che permetteranno al lavoratore di non essere discriminato rispetto alle

---

<sup>88</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

condizioni minime dei suoi effettivi colleghi di lavoro; poi ci sarà il contratto di Somministrazione da rispettare che regolerà il rapporto fra l'APL e l'utilizzatore finale.<sup>89</sup>

Quindi come possiamo vedere sicuramente da un punto di vista normativo il rapporto di lavoro è più complesso nella Somministrazione, dove le clausole da rispettare saranno maggiori. Si intende quindi come lavoratore somministrato colui il quale svolge la propria prestazione lavorativa presso un'attività che non sarà sua diretta datrice di lavoro ma sarà per lui soltanto luogo di svolgimento dell'attività, che quindi ne comporta ordini di direzione e organizzazione, mentre il suo diretto datore sarà l'Agenzia; al confronto con il suo collega in sala invece che sarà dipendente diretto di colui che gli impedisce gli ordini.<sup>90</sup>

Quindi questa è la prima distinzione per capire una delle differenze fondamentali di quelle che andremo a vedere, altra ancora è presumibilmente il numero di ore, poiché appunto il lavoratore dipendente sarà tendenzialmente ad orario pieno, anche se come abbiamo visto nel paragrafo precedente, nel corso dell'analisi del CCNL Turismo per questo tipo di attività, proprio per l'incertezza che le caratterizza, si sono sviluppati tutta una serie di contratti alternativi al full-time, che è la forma contrattuale per eccellenza prevista dal nostro legislatore, che permettono ai vari datori di lavoro di proporzionare la propria forza lavoro in base alle necessità sviluppando tutta una serie di contratti di lavoro che potremmo definire "meno stabili" ma più funzionali e che permettono anche di abbassare i tassi di disoccupazione specialmente giovanile.<sup>91</sup>

La Somministrazione è uno di questi, infatti, per sua natura l'Agenzia funge da ufficio di collocamento, ovvero posiziona lavoratori presso utilizzatori che hanno bisogno di lavoratori formati e preparati, proprio questa è una caratteristica di questa tipologia di

---

<sup>89</sup> CCNL Turismo, testo completo Conflavoro,  
[https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf).

<sup>90</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>91</sup> CCNL Turismo, testo completo Conflavoro,  
[https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf).

S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

lavoro; dunque, sarà compito dell’Agenzia formare e aggiornare i lavoratori mentre diversamente il lavoratore “ordinario” dovrà essere formato e aggiornato dal datore<sup>92</sup>.

Non sarà invece una differenza la direzione, infatti, in entrambi i casi i lavoratori prenderanno gli ordini e quindi dovranno rispettare il medesimo codice di comportamento e le medesime regole, differenza vi è però in chi avrà il potere disciplinare; infatti, nel caso della Somministrazione sarà l’Agenzia, mentre nel caso del lavoratore subordinato il datore di lavoro che sarà anche utilizzatore<sup>93</sup>.

I lavoratori quindi che sono soggetti ai CCNL di settore direttamente, assorbono tutte le condizioni minime poste da quest’ultimo, mentre i lavoratori somministrati saranno soggetti alle condizioni del loro CCNL per quel che riguarda le clausole che regolano il rapporto di base e poi in veste successiva saranno coperti anche dalle condizioni dei CCNL degli utilizzatori per quel che riguarda principalmente la retribuzione e ciò che ne è strettamente connesso, se però questi lavoratori saranno assunti a tempo indeterminato e saranno in missione presso un’utilizzatore a tempo indeterminato assorbiranno anche altri condizioni come la gestione delle ferie e dei permessi al pari dei loro colleghi.

Analizziamo ora le differenze che vengono poste dai due contratti collettivi ovvero le differenze di condizioni contrattuali fra i due.

---

<sup>92</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>93</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

## 2.5) LE CONDIZIONI LAVORATIVE E CONTRATTUALI DEI DIPENDENDI SOMMINISTRATI E DI QUELLI SOGGETTI AL CCNL TURISMO IN PARTICOLARE PER GLI ADDETTI ALLA SALA

In generale partendo dal livello di inquadramento che in un CCNL<sup>94</sup> o comunque in un qualsiasi contratto di lavoro è alla base del rapporto, perché al suo interno integra quelle che saranno le mansioni del lavoratore.

Nel caso analizzato in questa tesi quindi nel caso dei lavoratori addetti alla sala nella ristorazione, per quel che concerne il CCNL del settore di riferimento ovvero quello del Turismo il livello d'inquadramento previsto è il quarto livello, che come definito dal contratto stesso viene definito come “Appartenenti a questo livello i Lavoratori in possesso di autonomia operativa, che svolgono attività specifiche di carattere amministrativo, tecnico o di vendita, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.”

E nel caso del contratto collettivo del lavoro somministrato si corrisponde al livello d'inquadramento previsto dalla lettera b, ovvero: comprende i lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze teorico/pratiche. Questa corrispondenza può essere fatta poiché per natura il CCNL per le APL mantiene una maggiore indeterminatezza e generalità nell'inquadramento, proprio perché i lavoratori somministrati riceveranno delle condizioni retributive e in alcuni ambiti contrattuali, pari a quelli dei loro colleghi subordinati al datore.

Per poter effettuare un'analisi comparativa tra le due tipologia di lavoratori, bisogna innanzitutto fare una distinzione a monte per poter analizzare correttamente tutti gli elementi, ovvero: tra lavoratore somministrato a tempo determinato, cioè il quale svolgerà la missione per un tempo prestabilito e lavoratore indeterminato ovvero colui che avrà una missione da svolgere a tempo indeterminato, è importante questa distinzione

---

<sup>94</sup> CCNL Turismo, testo completo disponibile su Conflavoro, [https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf).

innanzitutto per il computo della retribuzione, poiché un lavoratore in missione a tempo indeterminato full-time, avrà un calcolo basato sulla retribuzione del CCNL Turismo, come i lavoratori dipendenti del ristoratore utilizzatore, mentre con la missione a tempo determinato non obbligatoriamente full-time il computo delle ore avviene su base oraria quindi il calcolo della retribuzione avviene in base alle ore e frazioni di ore effettivamente svolte, se poi invece la missione ha carattere di brevità temporale dovuta alla stagionalità dell'attività quindi viene assunto dall'utilizzatore esclusivamente per il periodo di tempo di alta stagione la sua retribuzione si baserà sul MOG come visto nel paragrafo 2.3.2, questo meccanismo varrà anche per i lavoratori cosiddetti turnisti che sono poi quelli che interessano di più il nostro caso specifico. E lo stesso vale per il calcolo di quelle che sono gli istituti previdenziali; quindi, questi matureranno per frazioni orarie lavorate o in maniera ordinaria, soprattutto se il lavoratore avrà svolto presso un utilizzatore almeno tre mesi di lavoro come nel caso delle ferie, questi istituti nel caso di lavoratore dipendente dell'utilizzatore avrà i contributi previdenziali versati presso l'Inps direttamente, mentre l'agenzia potrebbe accedere a fondi specifici per questa tipologia di lavoratori.<sup>95</sup>

Parlando invece di orario di lavoro, il CCNL per le APL prevede una suddivisione in fasce orarie: antimeridiana, postmeridiana e serale notturna, ognuna da 6 ore estendibili a 8 con consenso del lavoratore, mentre per quel che concerne un cameriere di sala gli orari di lavoro sono sfalsati rispetto a quanto previsto per le APL quindi anche per questo si predilige il calcolo su base oraria e frazione oraria, proprio perché come in questo caso anche in altri i turni possono iniziare in tarda mattinata e concludersi a metà pomeriggio oppure ancora iniziare tardo pomeriggio e concludersi a metà di quello che viene considerato turno serale. Mentre tenendo in considerazione l'orario effettivo settimanale per il lavoratore somministrato il massimo sarà di 40 ore, mentre nel caso del lavoratore dipendente, questo può essere ampliato anche fino 44 ore settimanali, ma il computo degli straordinari sarà lo stesso. Per il lavoro festivo invece il lavoratore dipendente ha una retribuzione maggiorata del 20% mentre il somministrato sarà del 10%

---

<sup>95</sup> CCNL Turismo, testo completo disponibile su Conflavoro, [https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf).

Tornando alla stagionalità è possibile fare un confronto fra due tipi particolari di rapporti di lavoro, ovvero il somministrato per stagionalità e il lavoratore invece subordinato che viene assunto con un contratto intermittente, oppure con un contratto a tempo determinato per il periodo corrispondente a quello del picco di lavoro, in questi casi si vede una sproporzione infatti, si prevedono delle riduzioni della retribuzione per il lavoratore somministrato che avrà una retribuzione minima pari al 30% su base mensile prevista dal CCNL del Turismo, proporzionata all'orario di lavoro svolto, cosa che invece non c'è per gli altri due lavoratori, quindi si vede una penalizzazione del lavoratore somministrato in questo caso, questa retribuzione minima garantita potrà scendere anche al 25% per MOG di 3 mesi. Sempre nell'ambito della retribuzione una differenza vi è per quel che concerne i premi produzione, che nel caso del lavoratore diretto potranno essere erogati direttamente, mentre nel caso del somministrato non si è certi del fatto che ne riceva, se non dal suo datore cioè l'Agenzia.<sup>96</sup>

Sempre grande distinzione da fare sono le indennità di disponibilità che sono previste per le due categorie, intermettine e somministrato; infatti, per quel che concerne il secondo sarà una quota fissa erogata nei periodi di inattività del lavorato, che però rimane comunque a disposizione dell'Agenzia, mentre per l'intermittente sarà pari al 20% della retribuzione prevista perché si tratta di ore in più che il lavoratore mette a disposizione del proprio datore.

Il periodo di prova è presente in entrambi i casi, ma maggiormente tutelato nella Somministrazione; infatti, il lavoratore già dipendente dell'agenzia potrà svolgere la prova presso l'utilizzatore, dal minimo di 1 un giorno al massimo di 50 in base al grado di appartenenza; mentre per quel che riguarda il lavoratore che diverrebbe dipendente del ristoratore, è più ampio il periodo che si può utilizzare per la prova<sup>97</sup>.

Sono trattati in maniera molto simile invece gli ambiti delle ferie per i quali sono previste per entrambi i lavoratori 4 settimane, che ne caso del lavoratore dipendente maturano più velocemente e direttamente avendo un ruolo stabile e contrattualmente previsto, rispetto al somministrato dove le ferie vengono maturate solo dopo 3 mesi di durata di una missione.

---

<sup>96</sup> CCNL Turismo Conflavoro

<sup>97</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Per quel che concerne invece lo studio e la formazione, chiaramente le APL per la formazione sono avvantaggiate potendola effettuare in house e quindi anche il CCNL avvantaggia i lavoratori in questo ambito, potendo addirittura essendovi obbligati a svolgerla nei momenti di inattività; mentre il CCNL Turismo prevede che si possano concedere per lo studio massimo 150 ore in un triennio, mentre per la formazione sono concessi massimo 11 mesi per lavoratori che abbia almeno 5 anni di vita lavorativa presso quel datore di lavoro, con preavviso di 30 giorni.<sup>98</sup>

Il licenziamento e le sanzioni disciplinari invece hanno delle differenze in quanto il lavoratore diretto sarà sotto il potere direttivo del ristoratore, mentre, il lavoratore somministrato da quello dell'agenzia; ma il codice di comportamento da rispettare è lo stesso.

Le sanzioni disciplinari però sono diverse per il lavoratore diretto infatti questo potrà ricevere: richiamo verbale, scritto, molte o sospensioni e in casi estremi per giusta causa o giustificato motivo soggettivo il licenziamento, ma sempre con forma scritta e nel rispetto dell'art 7 dello Statuto dei Lavoratori; mentre il lavoratore somministrato riceverà dall'agenzia o un richiamo oppure un'interruzione immediata della missione da parte del ristoratore e nel caso di infrazioni gravi, l'agenzia può procedere con il licenziamento per giusta causa.

Quindi forse in questo caso, il lavoratore somministrato ha più tutela, infatti, se a tempo determinato terminerà anticipatamente la missione e poi andrà a scadenza naturale del contratto, se invece a tempo indeterminato potrà essere licenziato solo se non ha alcuna altra missione per giusta causa o giustificato motivo oggettivo, oppure ricevere indennità di disponibilità; mentre il lavoratore diretto potrà essere licenziato con il rispetto del preavviso previsto dal CCNL in base alla sua anzianità di servizio per giusta causa o giustificato motivo oggettivo.

Analizziamo ora invece l'ambito economico, quest'ultimo come abbiamo già detto equipara i lavoratori somministrati a quelli che sono soggetti al Contratto Collettivo del Turismo, proprio come voluto dal legislatore art 31 d.lgs. 81/2015 per evitare

---

<sup>98</sup> CCNL Turismo, testo completo disponibile su Conflavoro,  
[https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf).

discriminazioni tra lavoratori che svolgono la medesima mansione. Quindi in ambito meramente di retribuzione per il lavoratore non cambia. Ciò che cambia invece è come questo denaro viene erogato, infatti, per il lavoratore diretto il pagamento sarà direttamente dal datore, mentre il somministrato riceverà compenso da agenzia. Ci potranno essere differenze in busta paga derivanti da come vengono gestite dai diversi datori di lavoro l'ambito delle ritenute fiscali, anche in base al tipo di contratto di cui si parla nello specifico.

## 2.6) IL CONTRATTO DI APPALTO, CHE COS'E', CARATTERISTICHE E PECULIARITA'; DIFFERENZE CON LA SOMMINISTRAZIONE E POSSIBILI UTILIZZI

Facciamo ora un ultimo paragone con un altro istituto previsto dal nostro legislatore che potrebbe essere confuso con la Somministrazione e che per caratteristiche potrebbe essere utilizzato nella ristorazione<sup>99</sup>.

Il contratto di Appalto è un istituto del diritto civile italiano disciplinato dall'art 1655 del Codice Civile, e si basa un contratto di tipo *do ut facis*, ovvero di un compenso che viene erogato dall'Appaltante nei confronti di un Appaltatore, in cambio dello svolgimento di un servizio o di un'opera. L'ambito di questo contratto che andremo ad analizzare sarà il contratto d'opera inteso come una prestazione d'opera intellettuale, infatti l'art 1655 prevede che: "L'appalto è il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione art 2082 cc dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro" <sup>100</sup>l'elemento che risalta subito in questo articolo è l'organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, questo

---

<sup>99</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

<sup>100</sup> Pessi R., Lezioni di diritto del lavoro, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione

dettaglio mette in evidenza subito la similitudine con l'articolo 2222 cc che disciplina il lavoro autonomo come: “lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione”<sup>101</sup>. Da ciò possiamo fin da subito avere chiaro che il contratto d’Appalto come contratto d’opera sia affine a questo tipo di definizione e che, come il lavoro autonomo, è esente da subordinazione nei confronti del datore e quindi dell’Appaltante, il quale in questo caso, non può imporre all’Appaltatore quindi al soggetto, il quale sarà tenuto a svolgere la determinata mansione, il proprio vincolo di subordinazione diretta. Ma darà esclusivamente indicazioni su quelle che sono le mansioni da svolgere nel contratto d’opera e in quali tempi, ma non sull’organizzazione dell’attività, infatti sarà il prestatore d’opera che organizzerà la propria attività, le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione, mentre il lavoratore subordinato esegue specifiche operazioni e attività corrispondenti alle istruzioni impartite dal datore di lavoro, nel caso dell’Appalto sarà sempre l’appaltante, il quale si assume lo svolgimento e l’organizzazione della attività che per via della sua autonomia, avrà in capo a sé anche il rischio economico dell’impresa, ed anche per questo è libero di organizzarsi liberamente. Da ciò si deduce che: il potere del beneficiario dell’opera sarà esclusivamente quello di decidere quale sia il facere dell’opera che andrà svolta e la sua tutela più forte è prevista dall’articolo 2225 del codice civile, il quale, prevede che l’opera vada svolta a regola d’arte previsto dall’articolo 1662 del Codice Civile, e dunque il prestatore d’opera dovrà attenersi a questo vincolo e dovrà svolgere l’attività alle condizioni stabilite, e al tempo limite massimo previsto dal committente per lo svolgimento.

Per riassumere dunque si può affermare che: per essere ritenuto l’appalto come genuino occorre che l’appaltatore sia un vero e proprio imprenditore, che disponga di beni, anche immateriali e non si limiti a fornire mera manodopera, ma apporti al committente qualcosa in più del lavoro, che il personale dell’appaltatore sia da questo non solo assunto, ma anche diretto ed organizzato (laddove nella somministrazione regolare o irregolare che sia, i lavoratori prestano la propria attività sotto la direzione ed il controllo dell’utilizzatore: per la somministrazione regolare espressamente previsto da art 20.2 del decreto). Ciò non esclude che l’appaltante possa svolgere controlli, coordinare l’attività dell’appaltatore con la propria, impartire generiche direttive, definire le caratteristiche del

---

<sup>101</sup> Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione

Cardarello, Corrado. *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro : commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003*. Milano: Giuffrè, 2004. Print.

servizio affidato in appalto, purché però non si arrivi al punto da assumere in concreto le vesti del vero datore di lavoro. inoltre, l'articolo 29 del decreto disciplina ed evidenzia come: altro elemento necessario e vincolante, il rischio d'impresa che deve essere in toto in capo all'appaltatore il quale anche se in perdita si accollerà totalmente anche quest'ultima, specialmente questo elemento viene valutato in maniera decisa nei casi in cui sia l'appaltante a fornire i mezzi per lo svolgimento dell'attività prevista come oggetto del contratto<sup>102</sup>.

Il contratto d'Appalto dunque, prevede l'outsourcing totale di una determinata mansione, quindi, di una determinata attività da parte di un soggetto appaltante che beneficerà del servizio ricevuto, nei confronti di un altro soggetto appaltatore che dovrà svolgere quella determinata attività e o mansione ricevendo in cambio un corrispettivo in denaro, portano in capo a se tutti quelli che sono i rischi aziendali e l'organizzazione dell'attività e della forza lavoro per lo svolgimento dell'attività stessa. La fattispecie prevista all'articolo 1655 cc disciplina l'Appalto in quelle che sono le sue due principali costole ovvero l'Appalto d'opera che prevede e regola l'appalto come svolgimento di un'attività al fine di produrre un bene quindi si definisce Appalto d'opera, come ad esempio la costruzione edilizia di un immobile, e l'altra che è quella che ci riguarda più da vicino ovvero l'appalto di servizi, inteso come lo svolgimento di un'attività lavorativa da parte del soggetto appaltatore, per il committente, con le regole previste anche per il contratto d'opera quindi il servizio andrà svolto a regola d'arte e nei tempi previsti dal committente.

Altra importante distinzione per l'appalto riguarda il committente, che può essere sia pubblico quindi disciplinato dal Codice degli Appalti Pubblici (d.lgs. 36/2023) oppure tra privati quindi disciplinati dal Codice civile e dagli accordi previsti dal contratto stipulato fra le parti.

Il contratto di servizi si caratterizza principalmente dal contratto d'opera per la prevalenza della componente immateriale, ovvero l'assenza del bene ovvero del prodotto finito che viene consegnato a fronte del compenso pagato. L'organizzazione del servizio che sia in capo all'appaltatore, ma comunque nel rispetto di quelle che sono le necessità del committente, quindi darà una maggior definizione delle necessità e di conseguenza organizzazione del servizio erogato.

---

<sup>102</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Elementi fondamentali del contratto nel caso dei servizi saranno:

- le parti
- l'oggetto, ovvero il servizio da eseguire, che deve essere chiaramente determinato
- il corrispettivo, ovvero il prezzo pattuito per l'esecuzione del servizio
- l'autonomia dell'appaltatore, quindi si definisce l'obbligo dell'appaltatore nell'organizzare i mezzi e il personale in modo autonomo
- la durata, che potrà essere a tempo determinato o indeterminato, e prevedere delle possibilità di rinnovo.

Come accennato precedentemente l'appaltatore avrà degli obblighi specifici nei confronti del committente ovvero:

- eseguire la prestazione a regola d'arte a norma dell'articolo 1662 del Codice civile, quindi dovrà essere svolta in maniera corretta e diligente, e nel rispetto di quelle che sono le richieste previste dal contratto, e quindi garantire la qualità di servizio in questo prevista oltre al rispetto degli standard minimi previsti normativamente
- colui che svolgerà l'attività avrà anche l'obbligo di rispondere per eventuali vizi o difformità nell'erogazione del servizio a norma dell'articolo 1667 del cc
- si assumerà il rischio dell'esecuzione del servizio, garantendo il rispetto delle normative vigenti in materia di sicurezza sul lavoro rispetto agli obblighi previsti per quella tipologia di attività
- Dovrà garantire il corretto trattamento dei lavoratori impiegati nel servizio, coerentemente con quelle che sono le retribuzioni minime previste dai CCNL di riferimento e nel rispetto di quelli che sono tutti i vincoli previdenziali.

Il committente avrà a sua volta degli obblighi nei confronti dell'appaltatore tra cui:

- Pagare il corrispettivo pattuito previsto dall'articolo 1671 del Codice civile
- Collaborare per consentire l'esecuzione del servizio
- Controllare l'esecuzione e denunciare eventuali vizi entro i termini previsti dal codice articolo 1667 cc e da ipotetici tempi previsti dal contratto stipulato tra le parti.

Il committente è inoltre tutelato dalla legge la quale impone degli ulteriori obblighi da parte dell'appaltatore il quale oltre a quanto già detto, avrà nel momento in cui viola le norme rispetto alla bontà dell'opera e al suo svolgimento a regola d'arte, avrà in capo a se a norma dell'articolo 1668 del Codice Civile, in caso di vizi nel servizio e ipotetico danno derivato, l'obbligo di: eliminare il vizio, prevedere una riduzione del prezzo che dovrà essere pagato dal committente, e un risarcimento del danno a questo arrecato; inoltre il committente potrà rifiutare il pagamento del servizio fino a che questo, se valutato come svolto non correttamente, non venga sanato dall'Appaltatore.

Come anche gli altri contratti anche il contratto d'Appalto prevede delle cause di risoluzione e recesso, dunque come clausole di garanzia, l'inadempimento grave disciplinato dall'articolo 1453 cc nel caso in cui una delle parti non adempia alle obbligazioni che sono previste dal contratto.

Inoltre, è solito inserire all'interno dei contratti di appalto anche ulteriori clausole che permettono di creare una cornice ancora più specifica e dettagliata che renda l'accordo tra le parti ancora più tutelante e che permetta di rendere il rapporto maggiormente definito, tra le principali in questo caso avremo:

- Clausole penali per ritardi o mancata esecuzione dell'opera
- Garanzie fideiussorie a tutela della corretta esecuzione dell'attività
- Obblighi di assicurazione per responsabilità civile delle parti.

A livello fiscale, interessante è presentare la presenza all'interno del contratto essendo l'oggetto un servizio, dell'obbligo di pagamento dell'aliquota IVA che varierà in base al tipo di servizio che viene erogato, e che dovrà essere controllato dal committente. Inoltre, dopo l'introduzione della riforma Biagi 276/2003 l'appaltante avrà una responsabilità solidale con l'appaltatore per quel che concerne come previsto dall'art 29 del d.lgs. 276/2003 per quel che riguarda il pagamento da parte del datore di lavoro (appaltatore) dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori e anche tutto ciò che riguarda il trattamento economico che dovrà essere garantito al lavoratore<sup>103</sup>.

---

<sup>103</sup> G. PELLACANI (a cura di), Commentario alla riforma del lavoro, II edizione, Ipsoa, 2006  
D.lgs. 276/2003

Per quel che riguarda invece la retribuzione dell'Appaltatore quindi il compenso dovuto, proporzionale allo svolgimento dell'attività lavorativa, deve essere previsto come elemento fondamentale all'interno del contratto di Appalto, se poi questo è assente o non definito in maniera precisa, sarà basato sull'articolo 1657 cc il quale stabilisce che in mancanza di una specifica pattuizione fra le parti, il corrispettivo sarà determinato secondo le tariffe professionali, gli usi o in assenza di questi dal giudice. E il pagamento potrà essere effettuato in una o più transazione quindi con una suddivisione del costo in un numero di rate previsto contrattualmente oppure in un'unica soluzione, altrimenti nel caso di servizio fisso e consuetudinario, anche a livello mensile o annuale. Tendenzialmente oggi è comune che la retribuzione sia fissata attraverso canoni precisi, ovvero:

- A corpo, cioè in misura stabilita fissa, indipendente dalla quantità di lavoro o dalle ore impiegate. Questo criterio è tipico negli appalti pubblici e garantisce una maggiore certezza dei costi, quindi favorevole all'appaltante
- A misura, dove il compenso è determinato in base alle quantità di lavoro effettivamente eseguito, calcolato su unità di misura specifiche
- A tempo, quindi il corrispettivo è determinato in base al tempo impiegato per eseguire il servizio o alle ore pattuite in fase contrattuale.

È inoltre previsto dall'articolo 1664 cc che nei contratti a lunga durata, il corrispettivo possa essere soggetto ad una revisione per imprevisti che rendano l'esecuzione eccessivamente onerosa. La revisione può avvenire in base a: cause impreviste ed eccezionali che incidano sui costi, o clausole di revisione dei prezzi, previste nel contratto per adeguarle il compenso a possibili variazioni economiche non preventivabile al momento della stipula del contratto.

A differenza della Somministrazione, nel contratto di Appalto, il soggetto esternalizzante, che quindi vorrà far svolgere a lavoratori non suoi, le mansioni che si voglio esternalizzare, avrà con l'utilizzo di questa fattispecie normativa, un potere organizzativo e di controllo molto minore, rispetto alla Somministrazione, difatti nell'appalto questo potere è totalmente in capo al soggetto appaltatore il quale insieme al rischio economico

avrà anche il totale potere organizzativo, che invece avrà nella Somministrazione dove i lavoratori svolgeranno la mansione totalmente sotto il suo controllo<sup>104</sup>.

Anche per quel che concerne i mezzi per lo svolgimento dell'attività questi saranno se con appalto, della ditta appaltatrice, invece in caso di somministrazione i mezzi utilizzati saranno quelli dell'utilizzatore<sup>105</sup>.

Quindi è banale evidenziare che tra i due tipi di contratti il confine non sia così marcato specialmente agli occhi di chi si affaccia per la prima volta a questo tipo di discipline. Proprio per questo molto spesso si tendono a mischiare e nascono delle fattispecie illecite come, ad esempio, l'interposizione illecita che prevede un contratto di appalto ma con le caratteristiche della somministrazione, quindi dirigenza del lavoro, rischio d'impresa e mezzi sono del committente, mentre il contratto di lavoro è fra lavoratore e appaltatore. Proprio per questo il legislatore nel corso delle modifiche apportate dalla riforma Biagi ha cercato di puntualizzare ed evidenziare al meglio proprio le differenze normative tra i due contratti e ha previsto proprio una norma ad hoc che va a porre in evidenza la fattispecie normative di somministrazione illecita e di interposizione illecita, che vengono evidenziate appunto come illecite.<sup>106</sup>

Come questo anche l'appalto illecito, ovvero: quando si fornisce manodopera ma senza una reale autonomia organizzativa, questo comporterà delle sanzioni in capo alle parti, altro dettaglio che viene ripreso dalla Somministrazione è il fatto che: i lavoratori in appalto dovranno beneficiare delle condizioni e trattamento che vengono previste per i lavoratori del committente che svolgono però le medesime mansioni che svolgeranno gli

---

<sup>104</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>105</sup>

<sup>106</sup> G. Pellacani (a cura di), Commentario alla riforma del lavoro, II edizione, Ipsoa, 2006.

S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

D.lgs. 276/2003

appaltati.<sup>107</sup>

In particolare, l'interposizione illecita è prevista dall'articolo 29 del d.lgs. 276/2003 e si verifica quando un soggetto, definito finto datore di lavoro, assume formalmente i lavoratori per poi cederli a un altro soggetto che sarà l'effettivo utilizzatore senza una effettiva organizzazione di mezzi e senza esercitare un reale potere direttivo; infatti, l'articolo 29 stabilisce che il lavoro deve esser organizzato dal datore che effettivamente assume il lavoratore. In particolare, l'interposizione illecita si suddivide in:

- Appalto illecito di manodopera, ovvero quando l'appaltatore non fornisce un vero servizio organizzato, ma semplicemente cede lavoratori al committente, i quali poi svolgeranno le loro mansioni sotto il controllo e la direzione del committente
- Somministrazione abusiva, quando un soggetto non autorizzato (quindi che non rispetta i criteri previsti dalla legge per essere considerati Agenzie di Somministrazione) e non rispetta dunque i criteri previsti dall'articolo 18 del d.lgs. 276/2003<sup>108</sup>
- Distacco fittizio invece si presenta quando un datore di lavoro distacca un dipendente presso un altro soggetto senza una reale esigenza produttiva art 30 d.lgs. 276/2003

Vi è poi la Somministrazione illecita di lavoro, in particolare è una fattispecie che si forma quando vengono utilizzati lavoratori assunti formalmente da un altro datore di lavoro, senza rispettare i requisiti previsti per la Somministrazione legale di lavoro. La Somministrazione legale di lavoro è disciplinata dall'articolo 30 d.lgs. 81/2015 e può essere svolta solo da agenzie per il lavoro autorizzate. Si definisce Somministrazione illecita quindi quando<sup>109</sup>:

---

<sup>107</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010

<sup>108</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>109</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

- il soggetto che fornisce la manodopera non è un'agenzia autorizzata quindi che non risponde ai criteri minimi previsti per le Agenzie di Somministrazione<sup>110</sup>
- La Somministrazione è usata per eludere obblighi fiscali e contributivi<sup>111</sup>
- Il rapporto di lavoro è usato per eludere e instaurare fittiziamente un rapporto di lavoro con un soggetto diverso dall'effettivo utilizzatore e il legislatore prevede forti sanzioni previste all'articolo 18 del d.lgs. 276/2003 per chi ne fa utilizzo.

Si potrebbe fare un'ulteriore distinzione invece con i lavoratori soggetti al distacco, ovvero quei lavoratori dipendenti di un'azienda che vengono mandati presso un altro utilizzatore che può essere sia all'interno dello stesso gruppo oppure presso un'altra azienda con la quale la datrice ha stipulato accordi specifici, in questo caso vi è una via di mezzo fra Appalto e Somministrazione, infatti il datore di lavoro sarà quello originario, il quale dovrebbe darne anche l'organizzazione ma potrebbe anche delegarla al beneficiario dei lavoratori, mentre i mezzi sono del committente e anche il fine del lavoro svolto<sup>112</sup>.

La differenza che interessa di più a noi, sarà proprio l'elemento della direzione del lavoro, quindi il fatto che il lavoro che viene svolto dai dipendenti sotto contratto di appalto, sarà autonomo dalla direzione del beneficiario e quindi nel caso che stiamo analizzando noi non sarà utile alla causa, proprio perché mancherà il principio dell'organizzazione non potranno eseguire gli ordini imposti dall'utilizzatore, quindi in un ambito di ristorazione non avrebbe molto senso e sarebbe facile incorrere in un Appalto fittizio, anche perché essendo il ruolo del cameriere di ristorante un ruolo all'interno, di un'opera corale che rappresenta soltanto l'ultimo passaggio di una catena, il fatto che questi lavoratori siano autonomi dall'organizzazione finale, li porta ad essere inutili. Ma se volessimo analizzare

---

<sup>110</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>111</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>112</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

altri settori all'interno del CCNL Turismo, come ad esempio nel caso Alberghiero, potrebbe essere utile e economicamente conveniente appaltare a ditte esterne il servizio di pulizia, così da liberarsi di un peso organizzativo, mentre il distacco ha senso soltanto nel caso in cui ci sia una catena di ristoranti o più ristoranti sotto lo stesso proprietario che anche se con più attività differenti potrebbe aver favor nello sviluppare contratti di distacco in base al periodo di maggior flusso di lavoro in ognuna delle varie attività, oppure nelle catene di ristorazione.<sup>113</sup>

## CAPITOLO 3

### ANALISI PRATICA DELLA FATTISPECIE

#### 3.1) PERCHE' SI È SVILUPPATO IL FENOMENO DELLA SOMMINISTRAZIONE IN ITALIA QUALI ERANO LE ESIGENZE DEL PERIODO, PERCHE' NELLA RISTORAZIONE HA TROVATO TERRENO FERTILE

Con il nuovo millennio hanno iniziato a svilupparsi come abbiamo visto, nuove forme di lavoro, diverse e molto più flessibili rispetto a quello che era l'immaginario del secolo precedente, lavori che prima venivano visti come "tradizionali" sono mutati e si sono aperti a nuovi modi di pensare e vivere il mestiere e quello della ristorazione è uno di quei settori che è stato toccato e utilizza queste novità.

Questa nuova flessibilità ha sicuramente creato un nuovo gruppo di lavoratori pronti all'uso, che possono essere dispiegati verso le più disparate attività, lavoratori che sono già formati o che vengono formati ad hoc per poter svolgere una determinata mansione, questo è uno dei ruoli che la legge ha affidato alle Agenzie di Lavoro, ovvero quello di

---

<sup>113</sup> CCNL Turismo, testo su Conflavoro,  
[https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf).

formare e aggiornare i lavoratori che invierà in missione presso un'utilizzatore specifico. Quindi quando l'imprenditore avrà a disposizione questa nuova forza lavoro, sarà già preparata e pronta all'uso e sotto la sua diretta direzione ed organizzazione. Proprio l'idea alla base di dare maggior flessibilità al mondo del lavoro ha portato i contratti di Somministrazione ovvero tra Agenzia e committente ad avere più possibili durate, da un mese, sei mesi, un anno, per due o tre giorni, quattro turni sparsi a settimana e fino al tempo indeterminato full-time. Tale duttilità contrattuale permette al beneficiario ovvero l'imprenditore utilizzatore di stipulare l'accordo con l'agenzia proprio per le necessità di cui ha bisogno<sup>114</sup>.

Come abbiamo già detto in precedenza, questo sistema nasce col d.lgs. 273/2003 e da lì, negli anni successivi c'è stato un ampio sviluppo del settore, sono nate e anzi si sono moltiplicate, le Agenzie di Somministrazione del Lavoro che hanno raccolto tutti quei lavoratori che avevano difficoltà nel trovare una occupazione stabile, e quei lavoratori giovani che entrando nel mondo del lavoro avevano incertezze sul loro futuro e intanto si sono appoggiati su questo tipo di attività<sup>115</sup>.

Da lì in poi molti imprenditori hanno iniziato a valutare per la propria attività se, tale sistema potesse giovare, dove e in che forme poterlo implementare. Partiamo dal presupposto che inizialmente la Somministrazione nacque come integrazione per le attività, da utilizzare nei momenti di picco stagionale, anche per combattere il caporalato, specialmente nell'agricoltura, dove le aziende agricole non hanno sempre bisogno dello stesso numero di lavoratori durante l'anno ma in determinati periodi, la necessità di lavoratori diventa impellente; quindi, si è voluta così dare la possibilità a questi lavoratori di avere una tutela. Come per le attività agricole, lo stesso principio vale per quelle attività principalmente stagionali, come appunto l'agricoltura, tutto ciò che è soggetto al turismo come gli stabilimenti balneari, le strutture ricettive di montagna e i ristoranti nelle città, poi altri settori come l'edilizia o magari anche le costruzioni nei momenti in cui il lavoro

---

<sup>114</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>115</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

aumenta per vincita di appalti o per un aumento imprevisto di lavori brevi da svolgere. Col tempo poi ci si è resi conto che un gran numero di lavoratori aveva aderito e che il sistema funzionava, dare l'opportunità di avere sempre a disposizione dei lavoratori formati in un breve tempo ha dei vantaggi, infatti è questo il grande vantaggio, ovvero si azzera il problema della ricerca del lavoratore adeguato, che è totalmente in capo all'Agenzia<sup>116</sup>.

Inoltre il legislatore con la nascita del contratto di Somministrazione ha voluto recuperare tutti quei lavoratori che erano finiti in condizione di disoccupazione cronica o che comunque svolgevano le stesse mansioni, magari in maniera saltuaria, per uno due giorni a settimana senza contratto e durante gli altri giorni facevano altro, ha voluto recuperare questi lavoratori da quello che in Italia è un mondo molto grande e che copre una grande fetta di persone e lavoratori, ovvero il lavoro nero, lavoro non registrato e non regolare, sul quale non vengono pagate tasse e non vengono pagati contributi. Con la nascita delle Agenzie che regolano e smistano i lavoratori nelle varie attività le quali necessitano di forza lavoro temporanea, si è cercato proprio di combattere questa realtà andando a sviluppare un sistema che sia fotocopia rispetto all'irregolare, dove i lavoratori svolgono circa le stesse mansioni e sono però sotto contratto con l'Agenzia e non con l'utilizzatore che pagherà mensilmente o una tantum l'Agenzia per il servizio che viene prestato dal lavoratore inviato<sup>117</sup>.

Proprio nella ristorazione c'è stata una crescita di questa forma contrattuale come fonte per regolare i rapporti di lavoro negli ultimi anni. Infatti, a partire dalla crisi del 2008, che ha cambiato e non poco il mondo come lo conosciamo oggi, molte attività commerciali hanno avuto difficoltà a mantenere gli standard precedenti. Molti hanno chiuso e molti hanno dovuto ridurre il personale, questo a livello generale, che ha portato ad una diminuzione della spesa media degli italiani negli anni post crisi. Questa incertezza economica si è ripercossa molto su tutte quelle attività che vivono di persone, ovvero che hanno come risultato della propria attività lavorativa, la persona fisica, e che non sono

---

<sup>116</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>117</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

fondamentalmente spese necessarie. Oltre ad un aumento dei costi, che negli ultimi 20 anni non si è mai arrestato; infatti, dal 2000 ad oggi i prezzi sono quasi sempre cresciuti, in particolare negli ultimi anni dopo la crisi Covid del 2020, e l'inflazione, che hanno eroso e non poco il potere d'acquisto delle persone e anche il costo dei prodotti per la ristorazione<sup>118</sup>.

Tutto questo processo ha portato per forza di cose ad una diminuzione dell'occupazione, per via di un costo del servizio aumentato a fronte di una stagnazione dei guadagni, o comunque ad una incertezza sulla produzione sia in ambito industriale che sulla quantità di clientela per le attività commerciali. Proprio questo momento di crisi ha aggravato ancora di più il fenomeno della disoccupazione, e nel periodo Covid la disoccupazione ha avuto di nuovo una forte crescita; infatti, in molti hanno perso il lavoro per la mancanza di attività lavorativa da svolgere e soprattutto, tutti quei lavoratori che svolgevano attività a nero ovviamente non potevano più farlo sia perché le aziende erano chiuse, e nelle fasi maggiormente acute, non potevano recarsi a lavoro per mancanza della motivazione valida ovvero del contratto di lavoro in essere. Ci si è ritrovati quindi con una forte disoccupazione e lavoratori rimasti casa, che nel periodo subito successivo con il boom di richieste in nuovi settori e settori che in precedenza erano stati molto colpiti, spesso si sono appoggiati ad Agenzie per ricominciare e per trovare un'occupazione più velocemente, in un momento dove l'incertezza regnava e nessuno voleva iniziare ad assumere, con questa soluzione si è avuta una via intermedia fra le necessità delle parti<sup>119</sup>.

In tutto questo sistema la Somministrazione si inserisce perfettamente, infatti la possibilità di assumere personale già idoneo al lavoro, per un periodo di tempo limitato e definito senza rischiare sanzioni o problemi legali, ha spinto molti ad esternalizzare alcuni ruoli e alcune mansioni interne alla propria azienda, così da avere a disposizione personale quando necessario<sup>120</sup>.

---

<sup>118</sup> Modulinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.modulinox.it>.

<sup>119</sup> CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsos, 2003.

<sup>120</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Questo modo di procedere ha fatto sì che; si venissero a creare delle condizioni per cui determinati tipi specifici di attività hanno creato il loro business intorno a questa forma contrattuale, venendo a creare una forza lavoro mutevole nel tempo.

Infatti nel nostro argomento principale ovvero la ristorazione come vedremo più avanti ci sono condizioni tecniche di comodità e commerciali in cui la Somministrazione è diventata una base solida, sulla quale i ristoratori possono contare per il loro servizio, in particolare per ciò che riguarda la gestione e la cura del cliente svolta dai camerieri di sala, creando quindi in alcuni tipi di attività proprio una base fissa di lavoratori che vengono richiesti alle Agenzie di Somministrazione con missioni che sono a tempo indeterminato.<sup>121</sup>

### 3.2) LE MOTIVAZIONI PER CUI I RISTORATORI TENDONO AD ESTERNALIZZARE I LAVORATORI DI SALA, IN QUALI AMBITI E IN QUALI CONTESTI SI È SVILUPPATA DI PIU' QUESTA ABITUDINE, PERCHE' PIU' CHE IN ALTRI?

Come detto prima è ormai diventata una quasi normalità, l'attitudine dei ristoratori ad esternalizzare, quindi a somministrare ad agenzie esterne, i propri lavoratori di sala.

Il perché di questa condizione è da ritrovarsi principalmente nella duttilità di questo contratto, basato proprio sul fatto che il lavoro della ristorazione non è un lavoro certo e pienamente stabile, ma caratterizzato da periodi molto positivi e periodi che possono anche essere molto negativi. Proprio nei periodi di maggior affluenza e quindi di maggior lavoro, si necessita di lavoratori aggiuntivi per colmare dei vuoti o per dare maggior produttività all'azienda o anche per permettere, una migliore turnazione dei dipendenti, essendo sempre un lavoro particolarmente faticoso. Altro elemento è la

---

<sup>121</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

FIPE, Rapporto Ristorazione 2024, <https://www.ristorazioneitalianamagazine.it>.

Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsos, 2003.

difficoltà che si crea nella ricerca di personale; infatti, ormai trovare dei camerieri di sala è diventata un compito sempre più arduo; infatti, trovare del personale formato e preparato oltre che disponibile nell'immediato è complesso. Tendenzialmente le migliori vie di ricerca sono appunto annunci online su appositi siti preposti alla ricerca di personale, o sempre online attraverso candidature generiche di lavoratori. I metodi alla “vecchia maniera” se così possiamo chiamarli rimangono sempre validi, ovvero la ricerca “per conoscenza”, quindi attraverso altri imprenditori o attraverso gli stessi lavoratori, o attraverso i centri per l'impiego<sup>122</sup>.

Tutti questi metodi però non garantiscono che il lavoratore sia formato, pronto e disponibile, che accetti determinate condizioni, che sia disponibile a lavorare quando è necessario per il ristoratore.

Da ciò si deduce perché la Somministrazione dei camerieri è diventato un elemento utile e utilizzato da parte di molti<sup>123</sup>.

Questo discorso, fatto finora, ha valore per tutte le tipologia di ristorazione, in particolare, per le attività più piccole e che hanno una base di lavoratori fissi non molto ampia, quindi parliamo di ristoranti di piccole dimensioni con una singola sede e che sono caratterizzati strutturalmente da una clientela cosiddetta fissa, quindi una base di clienti stabili che frequentano con frequenza regolare e che danno una stabilità economica, ci sono poi per questo tipo di esercizi delle distinzioni fondamentali da fare ovvero, la dimensione e la posizione. Infatti queste due caratteristiche saranno utili per la valutazioni che verranno fatte nei paragrafi successivi, il primo la dimensione è un fondamentale fattore, questo difatti comporta, quali possono essere le condizioni di massimo sforzo produttivo dell'azienda, quindi anche in base a questo, l'imprenditore potrà valutare di quanti lavoratori necessita, avendo sicuramente; come abbiamo detto una base fissa stabile che lavori a tempo indeterminato full-time, e quindi, quanti lavoratori possono potenzialmente essere necessari nei momenti di ipotetico picco di lavoro, e soprattutto in

---

<sup>122</sup> FIPE, Rapporto Ristorazione 2024, <https://www.ristorazioneitalianamagazine.it>  
Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

<sup>123</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

FIPE, Rapporto Ristorazione 2024, <https://www.ristorazioneitalianamagazine.it>  
Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

che periodo dell'anno. E qui entra in gioco l'altro elemento valutativo che è fondamentale tenere in considerazione, ovvero la posizione, questa infatti, è il principale fattore che determina quando un esercizio commerciale lavorerà maggiormente, infatti sicuramente ad esempio un'attività sul mare, lavorerà di più nei periodi estivi e in tarda primavera quindi da Marzo/Aprile fino a Settembre/Ottobre con i picchi nei tre mesi estivi; mentre un'attività di montagna come ad esempio un Rifugio in Alta quota lavorerà di più nel periodo della stagione sciistica quindi da Dicembre a Marzo e nei mesi estivi più caldi da Giugno a Settembre, mentre nel restante periodo dell'anno questi due tipi di attività, avranno un bacino d'utenza molto minore<sup>124</sup>.

Assestanti sono le città dove chiaramente i periodi di maggior afflusso turistico sono l'autunno e la primavera fino luglio, e poi nei periodi festivi come Natale e Pasqua o possibili e ipotetici festività territoriali; ci sono poi casi eccezionali come periodi legati a grandi eventi o fiere, come ad esempio Roma nel Giubileo del 2025 o Milano e Cortina in vista delle Olimpiadi Invernali del 2026, come è stata sempre Milano per l'Expo del 2015 e così via. Anche all'interno della stessa posizione rientra anche la tipologia di lavoro che si svolge, come ad esempio una ristorazione veloce e rapida nelle zone con maggior densità di uffici e aziende, oppure un quartiere maggiormente turistico come i centri storici delle città e anche gli esercizi di quartiere che attraggono una clientela di zona. Questi elementi sono importantissimi per valutare il numero e le caratteristiche del personale che sarà necessario ricercare, infatti in zone maggiormente turistiche un personale che abbia un'ottima conoscenza delle lingue e che possa essere maggiormente accomodante con i clienti, oppure in zone d'ufficio l'importante è la rapidità nel servizio, viceversa per gli ambiti più territoriali magari un lavoratore che possa far sentire a casa il cliente, che quindi non sia necessariamente freddo e frettoloso. Il numero di lavoratori necessari sarà proporzionale a tutte queste caratteristiche; infatti, dove è necessario un servizio veloce a fronte di una grande dimensione, serviranno un numero di lavoratori maggiore, soprattutto a livello di base fissa, magari con contratti Part-Time per poche ore ma comunque che siano fissi. Mentre per un'attività di mare o di montagna, chiaramente nei periodi estivi e invernali c'è necessità di un maggior numero di lavoratori "stagionali" quindi per periodi di 3-5 mesi con orario che varierà in base alle esigenze specifiche dei territori e quindi dipenderà anche dalle organizzazioni interne, ma comunque la

---

<sup>124</sup> Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

Somministrazione come mezzo specifico magari per periodi limitati, come i fine settimana di primavera quindi con contratti per pochi turni settimanali per 3-4 mesi può essere un'ottima soluzione di supporto. Ci sono poi le città dove vale tendenzialmente lo stesso principio ovvero, nei fine settimana anche per periodi più lunghi, anche di 6 mesi avere la possibilità di utilizzare un lavoratore in somministrazione, esclusivamente per quei turni specifici che sono necessari, con un lavoratore che rispecchi le caratteristiche richieste per quella tipologia specifica di lavoratori, può essere molto utile; sempre per quel che concerne le città ovviamente i periodi di eventi speciali, ovvero per esempio il Giubileo del 2025 a Roma, la possibilità di assumere anche più di un lavoratore con contratto di Somministrazione a tempo determinato per un'anno intero quindi per il periodo giubilare, oppure, per un arco di tempo limitato all'interno di questo periodo, chiaramente può essere molto utile, essendo necessari in questo caso lavoratori con delle skills specifiche. Per quel che riguarda invece gli esercizi di quartiere, queste necessità vengono meno, avendo questi una clientela pressoché definita, a meno che, non ci siano delle caratteristiche particolari o dei tratti distintivi del locale, che possano ampliare di più il bacino d'utenza, in generale però questo tipo di attività ha una sua base fissa stabile che copre in maniera capillare tutti i turni e possono necessitare di ulteriore forza lavoro nel fine settimana e qui sempre con contratti part-time, ciò rientra nella preferenza del ristoratore scegliere se affidarsi a soggetti esternalizzati oppure internalizzare, una scelta che dipenderà pressoché quasi esclusivamente dai costi finali<sup>125</sup>.

Finora abbiamo analizzato, strutture e attività di piccole o medie dimensioni, ma caratterizzate comunque da un unico titolare utilizzatore e un'unica attività commerciale in un punto vendita. Mentre specialmente dagli inizi del XXI secolo si sono sviluppati tante attività commerciali che si snodano su più punti vendita, ovvero le catene di ristoranti che tendenzialmente hanno un unico marchio e delle strutture organizzative fisse, uguali per ogni punto vendita, che ha un gestore quindi un soggetto scelto che si occuperà della gestione del singolo locale o un proprietario; queste attività sono basate sul contratto di Franchising previsto dalla legge 129/2004. In cui ci sarà un titolare dell'attività commerciale che in vesti di affiliato assorbe il nome, il titolo e le

---

<sup>125</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

caratteristiche tecniche di un marchio utilizzandolo nella sua attività commerciale in cambio di un corrispettivo.

In questo ambito un titolare, quindi un affiliato potrà essere titolare di più punti vendita quindi di più singole attività commerciali; oppure c'è la possibilità che i vari punti vendita siano proprietà di un unico gruppo e di un unico marchio che li controlla tutti direttamente e viene scelto all'interno di ognuno un gestore responsabile del singolo punto vendita che si occupa esclusivamente delle attività di quel punto vendita. In entrambi i casi, comunque, ci troviamo di fronte a situazioni di una catena di ristoranti standardizzati, i quali proprio per questo motivo, sono i più favoriti dall'esternalizzazione dei lavoratori di sala.

Proprio la caratteristica di essere standardizzati ne favorisce l'inserimento, appunto non avendo caratteristiche specifiche o comunque una complessità organizzativa, il lavoratore esternalizzato chiaramente avrà maggiori facilità nello svolgere la propria attività nel processo di preparazione e servizio al cliente, chiaramente questo si ripercuote anche sulla facilità nella sostituzione dei ruoli, infatti, in un processo standard quasi meccanico dove non è richiesta una spiccata personalità sarà più semplice scambiare i lavoratori.

Il fatto stesso che il contratto di Somministrazione è tra un utilizzatore e l'Agenzia questo permette all'utilizzatore, titolare di più punti vendita di poter inserire proprio questa caratteristica tecnica, all'interno dello stesso contratto di Somministrazione e ciò comporta che sarà più facile far ruotare i lavoratori tra i diversi punti vendita rispetto alle singole esigenze specifiche; questo è permesso anche dal fatto che: in questa tipologia di locale, la fidelizzazione del cliente non è basata sul servizio o sulla singola qualità del prodotto del singolo locale, ma banalmente dalla certezza che da il marchio, e quindi per il cliente ogni locale tecnicamente e qualitativamente dovrebbe essere uguale all'altro e non sarà la presenza di un cameriere o di un altro a fare la differenza su una sua fidelizzazione<sup>126</sup>.

Ancora proprio la facilità di spostare lavoratori e reperirne di nuovi velocemente supporta la gestione della catena, nella turnazione dei lavoratori che in questa tipologia di attività è ancora più alta rispetto alle piccole realtà, essendo il numero di lavoratori per ristorante

---

<sup>126</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

superiore rispetto ai piccoli, viste le maggiori dimensioni dei locali stessi, questo aiuta anche la gestione del problema della stagionalità che: impatterà mediamente meno rispetto alle piccole attività, ma che in base alla posizione del punto vendita può fare la differenza, infatti un locale di una nota catena, situato nei pressi di un'arteria stradale fondamentale negli spostamenti delle vacanze estive, sarà ovviamente caratterizzato da un numero di clienti maggiori, nei periodi di maggior movimento di veicoli sulla strada. Da ciò poi deriva che assumendo in Somministrazione non uno, ma più lavoratori, la proprietà della catena e del marchio, sicuramente avrà un risparmio dei costi di gestione e di tempo legati al reclutamento, la selezione e la gestione amministrativa dei lavoratori, oltre alle problematiche relative agli oneri contributi, che verrebbero affidati in toto all'Agenzia e con un pagamento unico per tutti i lavoratori, semplificando e non poco la gestione dei costi dei vari punti vendita.

### 3.3) VANTAGGI E SVANTAGGI PER IL RISTORATORE E PER LE CATENE

Per i ristoratori di piccole dimensioni dunque esternalizzare i propri camerieri ha senso nel momento in cui si trovano in necessità di lavoratori temporanei che quindi devono entrare nell'organizzazione senza troppi problemi, dunque necessità tendenzialmente di lavoratori già formati. In generale però prendiamo come analisi un caso semplice, ovvero un'attività di ristorazione sul litorale per una stagione estiva, che necessita di camerieri per il fine settimana. Il ristoratore avrà due possibilità o un contratto part-time a tempo determinato purché questo ovviamente rispetti le condizioni poste dal CCNL del Turismo, e che abbia un orario minore di 40 ore settimanali, altrimenti si potrebbe stipulare un contratto intermittente per avere il lavoratore a chiamata in tutto l'arco di tempo prescelto, ma dovrà comunque pagargli l'indennità. L'alternativa è somministrare quella posizione ad un'Agenzia per il periodo in cui se ne ha necessità e per l'orario previsto<sup>127</sup>.

---

<sup>127</sup> FIPE, Rapporto Ristorazione 2024, <https://www.ristorazioneitalianamagazine.it>.  
Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.  
CCNL Turismo Conflavoro

Il ristoratore ovviamente dovrà affrontare dei costi per questi lavoratori qualsiasi scelta prenda, nel caso delle prime due opzioni ovvero, il part-time e l'intermittente, il ristoratore dovrà sostenere dei costi ovvero:

- Retribuzione Lorda (prevista dal CCNL) di 1200€
- I contributi INPS/INAIL +30-35%
- TFR, Ferie e Malattia che andranno presi in considerazione
- I costi di ricerca e assunzione
- Eventuali straordinari
- Ipotetica indennità di disponibilità nel caso dell'intermittente

Nel caso in cui invece il ristoratore optasse per la stipula di un contratto di Somministrazione i costi sarebbero<sup>128</sup>:

- Retribuzione Lorda (prevista dal CCNL) di 1200€
- Contributi INPS/INAIL i quali però sarebbero inclusi nei costi dell'agenzia
- Margine dell'Agenzia circa di media tra il +15-30%
- TFR, Ferie, Malattia che sono inclusi nei costi dell'agenzia

Quindi come costo probabilmente sarebbe poco più alto quello previsto dall'Agenzia almeno nel contratto part-time, mentre sull'intermittente la variabile dell'indennità rende incerto questo punto.

La cosa che ci interessa analizzare però è cosa può spingere ad una scelta piuttosto che all'altra, ovvero i vantaggi che avrebbe il ristoratore a scegliere un contratto piuttosto che l'altro, ovvero, sicuramente a fronte di un costo poco più alto, la scelta dell'Agenzia ha più senso per questo tipo di fattispecie, proprio perché la cosa che più importa e il problema da risolvere è l'urgenza, con la quale è necessario introdurre la nuova risorsa e sicuramente, da questo punto di vista rivolgersi all'Agenzia sarebbe molto più efficiente, d'altro canto oltre alla rapidità di scelta altro elemento favorevole sarebbe, la semplicità di gestione, non dovendo il datore di lavoro occuparsi della redazione del contratto, della gestione di quello che riguarda trattamento fine rapporto, le ferie, la malattia il riposo e tutto ciò che riguarda le problematiche tecniche contrattuali del rapporto.

---

<sup>128</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Ovviamente però se a cambiare fossero le condizioni in cui deve operare il ristoratore cambierebbe forse anche la scelta.

Infatti, se invece di analizzare questo tipo di fattispecie quindi per una problematica temporanea, si analizzasse la necessità di un ristoratore di instaurare un rapporto duraturo con un nuovo lavoratore, chiaramente la prospettiva cambierebbe. A fronte di quanto già detto antecedentemente, nel caso in cui si, l'obiettivo del ristorare fosse assumere un lavoratore per un periodo di tempo lungo, chiaramente, quindi con un contratto a tempo indeterminato, la scelta migliore non sarebbe appoggiarsi su un'agenzia per stipulare una Somministrazione a tempo indeterminato, ma bensì assumere direttamente. Questo perché ovviamente un lavoratore che si inserisce stabilmente in un'attività di ristorazione, specifichiamo sempre che in questo caso stiamo analizzando una piccola attività, una caratteristica di queste è l'obiettivo di fidelizzare il cliente, o comunque la cura per quest'ultimo è un fattore importante; dunque, l'idea di instaurare un rapporto tra il cliente e l'attività è importante e ragion per cui la figura del cameriere è fondamentale. Da ciò la necessità di instaurare tra datore e lavoratore un rapporto di fidelizzazione e di fiducia reciproca cosicché anche il dipendente svolgerà con piacere il suo lavoro. In questo sistema però anche l'agenzia potrebbe rientrare, infatti ricordiamo sempre il principale vantaggio per il ristoratore è la facilità di trovare un lavoratore formato attraverso la somministrazione, dunque l'imprenditore, potrebbe stipulare un contratto di Somministrazione a tempo determinato per un breve periodo per "provare" il lavoratore e intanto sopperire ad un problema necessario ovvero l'urgenza di personale e poi nel tempo alla scadenza del contratto; provare a portare stabilmente il lavoratore nella sua struttura organizzativa, proponendogli un contratto indeterminato presso la sua attività<sup>129</sup>.

Analizziamo ora invece le condizioni per una grande ristorazione ovvero una catena. Come spiegato nel paragrafo precedente in questo caso, i vantaggi sono maggiori, infatti, per quel che riguarda:

- Ingresso nell'organizzazione dell'attività
- Per l'ambito del turnover del personale
- Gestione della stagionalità o dei picchi

---

<sup>129</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

- Facilità nella copertura di più sedi
- Minore impatto sulla fidelizzazione dei clienti
- Risparmio nella gestione dei costi del personale

La Catena ha degli evidenti vantaggi, infatti, dal punto di vista dei costi la voce, margine dell’Agenzia viene abbattuto dal numero dei lavoratori per i quali si richiede il servizio ed è più facilmente ammortizzabile per una ristorazione con tante sedi. E la comodità di questo tipo di servizio, la sua flessibilità facilita l’attività di gestione<sup>130</sup>.

Vediamo ora quali sarebbero gli svantaggi, per la catena sicuramente il fatto che il CCNL disciplina che non si possono assumere in somministrazione più del 20% dei lavoratori della propria struttura organizzativa, maggior difficoltà nel licenziamento del lavoratore nel momento in cui non viene ritenuto più adeguato a quell’attività<sup>131</sup>.

Mentre per quel che riguarda il ristoratore di piccole dimensioni, oltre a quanto vale per la catena, potremmo aggiungere appunto:

- la bassa fidelizzazione del lavoratore, quindi un suo minor coinvolgimento
- un limite per quel che riguarda il controllo e la formazione, ovvero l’aggiornamento del lavoratore che sarebbe in capo all’agenzia
- oltre ad un costo più alto

Chiaramente questi elementi dipendono molto anche da caso a caso; infatti, non sempre questi elementi possono essere visti come negativi o positivi.

Concludendo, possiamo dire che un ristoratore ha vantaggi nell’assumere un lavoratore tramite Somministrazione quando, ha una necessità impellente, quando il periodo di tempo in cui è necessaria la risorsa sia breve e determinato e non ci sono eccessivi problemi economici e di contenimento dei costi specialmente se il lavoratore viene assunto per lungo periodo, dove appunto esternalizzare il servizio non ha molto senso non venendosi a creare quel rapporto di fidelizzazione fondamentale per la vita e l’arte di una piccola attività.

---

<sup>130</sup> Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

<sup>131</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Mentre per le catene ha sicuramente più senso e utilità stipulare questo tipo di contratti proprio perché permette di organizzare meglio e in maniera più flessibile l'attività dei vari punti vendita.

### 3.4) VANTAGGI E SVANTAGGI PER I LAVORATORI SOMMINISTRATI

Vediamo adesso il punto di vista del lavoratore ovvero andremo a valutare quelli che sono dei possibili vantaggi e svantaggi per lui. Assodando il fatto che per quel che concerne l'ambito delle condizioni retributive e contrattuali, queste sono parificate e gli ambiti Ferie e Malattia, andrebbero considerati in base anche al tipo di contratto di Somministrazione se indeterminato o determinato, e se di conseguenza anche la durata e le altre missioni svolte contemporaneamente. Quindi per semplificare analizzeremo soltanto l'ambito umano e di carriera<sup>132</sup>.

Proprio dall'ambito umano è meglio partire, infatti possiamo subito dire che un lavoratore somministrato avrà la possibilità di svolgere anche più incarichi temporanei, da poche ore ognuno e quindi non essere vincolato, ad un'unica missione presso un solo utilizzatore e quindi variegare la sua esperienza. Proprio da ciò se un utilizzatore, o una posizione, non sono di suo gradimento, il lavoratore potrà richiedere all'agenzia di essere inserito in un'altra struttura quindi di farsi spostare e l'Agenzia invierà all'utilizzatore un altro lavoratore per la stessa posizione.

Per quel che concerne invece la possibilità di aumentare le proprie possibilità di carriera, per un lavoratore, essere contrattualizzato con un'Agenzia di Somministrazione può essere un vantaggio. Effettivamente, un'Agenzia dà la possibilità al lavoratore di svolgere attività lavorativa in una moltitudine di attività commerciali, difatti, proprio questa possibilità di accumulare molta più esperienza in sistemi organizzativi anche diversi permette una crescita maggiormente rapida del proprio curriculum e della propria

---

<sup>132</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

esperienza lavorativa, cosa che potrebbe rendere quel lavoratore maggiormente appetibile per le aziende e far crescere le sue opportunità di carriera<sup>133</sup>.

Oltre a ciò, le agenzie permettono ai lavoratori di accedere ad opportunità che altrimenti singolarmente sarebbe difficile raggiungere. Infatti, alcune agenzie in particolare le più grandi collaborano con grandi catene di hotel o con ristoranti di alto livello e ciò potrebbe dare la possibilità ai lavoratori di fare esperienza a livelli che altrimenti, sarebbe molto difficile raggiungere in solitaria<sup>134</sup>.

Inoltre, le Agenzie forniscono, per rendere i lavoratori più appetibili e quindi per poterli più facilmente smistare in missione, dei corsi di formazione specifici e particolari che danno ai suoi lavoratori, quel qualcosa in più che li rende, più interessanti per le aziende rispetto ai lavoratori che cercano lavoro da soli senza appoggiarsi ad esse; e ovviamente questi favoriscono la crescita del curriculum e dell'esperienza di questi, dando uno slancio alla loro carriera<sup>135</sup>.

Per quel che riguarda invece la stabilità economica, per un lavoratore la possibilità di essere sotto contratto, magari anche a tempo indeterminato presso un'agenzia gli permetterebbe di avere una maggiore stabilità economica, data dall'agenzia stessa, anche a fronte di una non continuità lavorativa presso lo stesso utilizzatore, o anche svolgendo contemporaneamente un maggior numero di ore in più attività diverse con un unico stipendio mensile; e anche se questo si trovasse nel corso dello stesso mese a cambiare uno o più missioni la sua retribuzione non cambierebbe essendo sempre pagata dall'Agenzia, ovviamente parametrata alle ore svolte e ai Contratti Collettivi utilizzati dagli utilizzatori.

Proprio la sicurezza economica si sposa poi con la sicurezza contrattuale; infatti, il lavoratore che sceglie di subordinarsi all'Agenzia, sicuramente non rischia di incorrere in una situazione di sfruttamento.

---

<sup>133</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>134</sup> CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>135</sup> CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

Infatti, le Agenzie devono rispettare sicuramente a monte il loro Contratto Collettivo di riferimento analizzato al capitolo 2.2 di questa tesi, e inoltre anche il contratto di riferimento della categoria dell'utilizzatore presso il quale il lavoratore è inviato. Se poi il ristorante, presso il quale il lavoratore svolge la sua attività, non rispetta quelle che sono le condizioni poste dal contratto di Somministrazione tra il ristoratore stesso e l'Agenzia e non rispettano le condizioni di tutela previste dal CCNL per il lavoratore, quest'ultimo avrà diritto di farsi tutelare dalla APL direttamente, la quale poi si potrà rifare nei confronti dell'utilizzatore<sup>136</sup>.

Dal punto di vista poi della sicurezza economica, oltre al fatto che sicuramente il lavoratore non sarà sfruttato, dal ristoratore perché sarà dipendente dell'Agenzia e la stessa cosa vale per questa; il lavoratore certamente avrà una sicurezza economica dovuta al fatto che il suo stipendio non sarà pagato dal ristoratore, che quindi è soggetto alle condizioni del lavoro svolto, ma bensì viene pagato dall'Agenzia la quale ha una certezza e una stabilità economica maggiore, infatti il ristoratore nei periodi di bassa stagione con poco lavoro potrebbe incorrere in difficoltà nel pagare.

Come accennato al paragrafo precedente 3.3, nulla vieta al lavoratore che si trova bene nel suo rapporto lavorativo con l'utilizzatore a fronte di una proposta di lavoro da parte di questo, che lo metterebbe sotto contratto a condizioni economiche magari migliori rispetto a quelle dell'Agenzia, a questo punto spetterebbe al lavoratore decidere se portare a scadenza nel caso di contratto di lavoro determinato con l'agenzia oppure di rescindere anticipatamente da questo o dal contratto indeterminato per preferire una condizione lavorativa, più stabile e magari maggiormente retribuita.

Gli elementi che finora abbiamo analizzato come positivi da alcuni punti di vista, possono per forza di cose rivelarsi per il lavoratore anche degli svantaggi.

Infatti, lavorare in Somministrazione comporta il fatto che si svolgono tendenzialmente più mansioni a tempo determinato, quindi in più luoghi di lavoro e in organizzazioni

---

<sup>136</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

differenti, che si: da un lato migliora l'esperienza lavorativa, ma dall'altro, da molta incertezza ed è una situazione comunque pesante sul lungo periodo<sup>137</sup>.

Oltre al fatto che dal punto di vista umano il lavoratore somministrato, che svolge la sua attività a tempo determinato in più ristoranti, avrà maggiori difficoltà a creare legami con i colleghi e ad inserirsi in maniera totale nella struttura e nel meccanismo di funzionamento della singola specifica attività; oltre al fatto che la distanza spaziale tra i due o più posti di lavoro, potrebbe comportare delle evidenti problematiche logistiche negli spostamenti tra un posto e l'altro.

E da un lato se l'obiettivo di un lavoratore è la stabilità economica e la prospettiva di crescita e sicurezza nel posto di lavoro, un contratto subordinato può essere la scelta migliore.

Dal punto di vista economico, invece come abbiamo già ampiamente detto, le retribuzioni per i lavoratori sono le medesime, ciò che potrebbe però cambiare sono dei trattamenti extra che sono anche previsti dal CCNL del Turismo, ma che in veste di somministrazione potrebbero non essere riconosciuti al lavoratore somministrato. Ad esempio, alcuni ristoranti offrono ai loro dipendenti: premi produzione, incentivi, oltre ai pasti gratuiti prima o dopo lo svolgimento dell'attività lavorativa. Questi non sempre vengono riconosciuti ai lavoratori somministrati, come è difficile che venga riconosciuta a questo lavoratore, l'indennità di gestione del cassetto, prevista dal CCNL Turismo, poiché questa, viene riconosciuta al lavoratore che nella sua mansione gestisce il flusso del denaro in entrata e in uscita nelle attività quotidiane, ma il presupposto alla base di ciò è il rapporto di fiducia e stabilità con il lavoratore; cosa che difficilmente potrebbe avere con un lavoratore somministrato. Sempre in questo ambito tendenzialmente un ristoratore che fa affidamento ad un servizio di Somministrazione, lo farà per colmare dei vuoti organizzativi nei momenti di maggior picco di lavoro; quindi, in quei periodi e in quei turni in cui altri lavoratori non saranno sufficienti o per dei turni in cui non si trovano candidati in altre forme, dunque per turni che sono tendenzialmente maggiormente sfavorevoli.<sup>138</sup>

---

<sup>137</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>138</sup> CCNL Turismo, Conflavoro, [https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf).  
CCNL Turismo Conflavoro

Altro elemento sfavorevole dal punto di vista tecnico, è la difficoltà del lavoratore nel far valere i suoi diritti nei confronti dell'utilizzatore. Infatti, questo potrà decidere di interrompere il rapporto di lavoro, magari anche con quel lavoratore specifico, il quale non potrà fare direttamente granché, poiché il suo rapporto è con l'Agenzia e la stessa cosa per quel che riguarda l'organizzazione del lavoro che è tra utilizzatore e Agenzia; dunque, ogni tipo di problematica da ambo le parti dovrà passare da quest'ultima.

Dal punto di vista invece della crescita della propria posizione a breve termine, infatti il soggetto che svolge l'attività in somministrazione, anche se si dimostrerà molto valido nella sua attività, avrà più difficoltà nel farsi riconoscere dei passaggi a livelli superiori, dove per l'utilizzatore sarà infatti più comodo e facile, promuovere dei lavoratori diretti.

Questa caratteristica si ripercuote poi, sull'andamento salariale, infatti un lavoratore sotto contratto con l'APL per una determinata mansione, difficilmente, avrà degli scatti di livello, all'interno della sua attività e questo ovviamente avrà come diretta conseguenza, uno stagnamento della retribuzione che riceve.

Come visto in fase di analisi del CCNL per il Lavoro Somministrato, il computo delle ferie è maggiormente complesso rispetto a quello dei lavoratori direttamente subordinati, dove queste vengono computate a fronte di missioni di durata di almeno 3 mesi per ogni singola missione, quindi il computo delle ferie per un lavoratore somministrato dipendono dalla durata e dalla quantità di missioni svolte, dunque avrà maggiori difficoltà nell'ottenerle e magari tutte insieme, e la stessa cosa vale per i permessi.

Tirando le somme dunque, svolgere l'attività di cameriere o comunque un'attività in veste di lavoratore somministrato, avrà per il soggetto sicuramente dei vantaggi nel breve periodo ma forse sul lungo periodo saranno di più gli svantaggi, probabilmente per un lavoratore giovane, che entra da poco nel mondo del lavoro, svolgere la mansione di cameriere di sala, può essere maggiormente stimolante e formativo in veste di somministrato potendo accumulare maggior esperienza di eterogenea e potendo partecipare a corsi formativi tenuti all'agenzia. Anche con la giovane età determinate problematiche, come gli spostamenti e la capacità di inserirsi in ambienti diversi rimane

più facile e meno stressante, mentre per un lavoratore più in là con gli anni potrebbero essere elementi da tenere in considerazione, per una scelta consapevole.

### 3.5) PERCHE' LE AGENZIE SI SONO SVILUPPATE NEGLI ULTIMI ANNI?

Questo tema già affrontato precedentemente, vediamolo analizzato in comparazione con quanto detto nel paragrafo precedente, ovvero dal punto di vista dei vantaggi e svantaggi delle parti.

Dal punto di vista dei ristoratori, come già detto la crisi del 2008 ha portato ad una diminuzione delle spese da parte in particolare degli italiani, quindi la clientela di prossimità cioè quella che deriva dai propri concittadini si è ridotta in questo periodo di tempo, ciò ha comportato quindi il fatto che: la ristorazione ha dovuto contare di più sull'apporto dei turisti, legando la propria attività a quel tipo di clientela. Questo si può anche vedere concretamente, infatti sono aumentate in particolare negli ultimi dieci anni, le attività cosiddette "turistiche" che sono quindi legate a velocità nel servizio, standardizzazione delle proposte gastronomiche sulle tipologie di prodotto, inoltre sono aumentate le attività di "fast food italianizzati" dunque delle forme di ristorazione cosiddetta rapida che però propongono ai clienti cibi della cultura culinaria italiana con un nuovo format, o esercizi che sono specializzati su prodotti che diventano virali anche attraverso i social, perdendo quindi quel senso di tradizionalità<sup>139</sup>.

Questo comporta che: anche nell'organizzazione interna delle mansioni, dei ruoli e del personale; il settore si è tarato su questo tipo di flussi di lavoro e su questo target di clientela. Quindi il fatto di poter accedere velocemente a lavoratori per poche ore settimanali senza incorrere in troppi rallentamenti tecnici e burocratici, molti hanno optato per questa soluzione, assorbendo nella propria organizzazione lavoratori solo per il minimo necessario e dando meno importanza al rapporto con la clientela.

---

<sup>139</sup> Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

Parallelamente a questo, è facile vedere come in Italia, negli ultimi 15 anni sono cresciute tantissimo le catene di ristorazione, tant'è che oggi si contano più di 850 marchi, con più di 5000 punti vendita, anche il loro fatturato dal 2011 al 2024 è più che raddoppiato, potendo queste contare su più forti campagne di marketing e sulle creazioni di formule promozionali da poter diffondere sul territorio per abbassare i prezzi e aumentare la domanda. In questo sistema anche la Somministrazione ha avuto il suo ruolo ed ha contribuito; infatti, è uno dei settori dove questo tipo di contratto di lavoro viene maggiormente utilizzato per via della flessibilità e quindi in parallelo con la crescita delle catene sono cresciuti anche i contratti di Somministrazione<sup>140</sup>.

Analizzando invece dal punto di vista dei lavoratori, come già spiegato nel paragrafo precedente, i lavoratori giovani che ricordiamo in Italia hanno uno dei tassi di disoccupazione più alto d'Europa, sono i maggiormente interessati a questa possibilità infatti sono quelli che ne possono ottenere maggiori vantaggi, avendo la possibilità di aumentare la loro esperienza e competenza direttamente sul campo, mentre per i lavoratori più grandi, la possibilità di avere comunque un contratto indeterminato con un'Agenzia da maggiori sicurezze rispetto a svolgere tanti contratti determinati o con forme flessibili.

Sicuramente poi nella crescita del mercato della Somministrazione, andrà considerato il Decreto Dignità del 2018 che ha ridotto le possibilità di stipulare contratti a tempo determinato, ciò ha spinto i datori di lavoro a rivolgersi verso differenti forme<sup>141</sup>.

Anche lo sviluppo di nuovi settori dovuto alla digitalizzazione di molte attività e abitudini dei cittadini ha favorito questo sviluppo, ad esempio, banalmente, il fatto che si comprano molti più prodotti online ha fatto sì che, un settore molto cresciuto in questi ultimi anni, sia stato quello della logistica. Dove chiaramente dato il tipo di attività che viene svolta, la turnazione dei dipendenti è importante e proprio le Agenzie hanno fornito lavoratori al

---

<sup>140</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

<sup>141</sup> D.L. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. 96/2018.

S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

settore<sup>142</sup>.

Proprio la digitalizzazione, ha aiutato le Agenzie stesse a svilupparsi e a crescere, potendo abbattere i loro costi fissi di gestione delle sedi locali e sviluppare maggiormente, la parte online, facilitando l’iscrizione dei lavoratori, l’invio di richieste da parte degli utilizzatori e l’uso di algoritmi per trovare i migliori accoppiamenti tra domanda e offerta, inoltre l’aumento delle applicazioni e di siti web adibiti al recruiting quindi al reclutamento di lavoratori, ha favorito la ricerca di lavoratori disponibili da parte delle Agenzie che così hanno potuto ampliare il loro bacino d’utenza sia attiva che passiva<sup>143</sup>.

La pandemia in questo sistema ha dato il suo contributo, infatti in un periodo di incertezza, in cui non era chiaro quando, quanto e quali tipi di attività si potessero svolgere, quindi la gestione del personale era complessa, oltre al fatto che molti lavoratori magari provenienti da altre zone del paese, avessero fatto rientro nei loro luoghi d’origine, ha portato i ristoratori sia a dover trovare del nuovo personale sia ad assumere personale per turni e orari estremamente ristretti e incerti, dunque si è optato per questa soluzione proprio per sopperire alle difficoltà nell’assumere. Altro elemento sicuramente importante è la semplicità dal punto di vista dell’utilizzatore nella gestione del lavoratore, essendo tutto in capo all’Agenzia che si occuperà del trattamento economico e previdenziale del lavoratore, senza oneri per l’utilizzatore.

---

<sup>142</sup> CIUCCIOVINO S., *Commentario alla riforma del lavoro*, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>143</sup> CIUCCIOVINO S., *Commentario alla riforma del lavoro*, vol. II, Ipsoa, 2003.

### 3.6) LA SOMMINISTRAZIONE A LIVELLO EUROPEO, TRA CONTRADDIZIONI E DINISTINZIONI, PARAGONE CON L'ITALIA

Il contratto di Somministrazione a livello europeo è disciplinato dalla direttiva 104/2008 CE, che ne fornisce un quadro giuridico comune, applicabile come tutte le direttive, in tutti i paesi membri, attraverso delle norme ad hoc di adeguamento dei principi agli ordinamenti nazionali. Dunque, come le altre direttive europee anche questa fornisce un quadro generale e dei principi che i singoli Stati membri dovranno applicare e mantenere inalterati, andando poi a regolare nel modo migliore per l'adattamento ai propri ordinamenti e meccanismi economici nazionali<sup>144</sup>.

La direttiva in generale fornisce una definizione su quelli che dovranno essere:

- Il principio di parità di trattamento tra i dipendenti somministrati e i dipendenti diretti<sup>145</sup>
- Regolare le restrizioni e i divieti all'uso della somministrazione, solo per ragioni giustificate
- Promuovere delle condizioni di accesso al lavoro che siano più eque e adeguate a i questi lavoratori

In particolare:

- Art 1 definisce che sono lavoratori somministrati, quelli che svolgono l'attività da dipendenti esclusivamente delle Agenzie specifiche. E che gli stati membri potranno escludere determinati settori, in cui la Somministrazione sarà vietata<sup>146</sup>.
- Art 2, promuove l'uso del contratto di Somministrazione come forma di accesso al mondo del lavoro, e l'Agenzia come sua forma di tutela<sup>147</sup>

---

<sup>144</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>145</sup> Direttiva 104/2008/CE

<sup>146</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>147</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

- Art 3, definisce i ruoli del contratto trilaterale, ovvero, chi è l’Agenzia e la sua funzione, il lavoratore e l’impresa utilizzatrice. Quindi si da una specificazione di che funzione ha ognuno dei tre e i suoi poteri contrattuali<sup>148</sup>.
- Art 5, disciplina il principio di parità, ovvero, che ogni lavoratore somministrato ha pari diritti del lavoratore diretto presente nell’azienda utilizzatrice, e che gli Stati membri potranno prevedere delle deroghe per i lavoratori che hanno un contratto a tempo indeterminato con l’Agenzia, la quale offrirà una retribuzione unica, riproporzionata alle varie attività che svolge il lavoratore se queste sono discontinue.
- Art 6 prevede il principio di parità dei sessi, e che devono essere garantiti ai lavoratori delle Agenzie, l’accesso a corsi di formazione specifici e a servizi aziendali come mense e trasporti<sup>149</sup>
- Art 8 tutela invece i rapporti sindacali di questi lavoratori.

Un’analisi a parte, va fatta per quel che riguarda l’art 4, infatti questo apre alla possibilità che gli Stati membri possano porre delle limitazioni e delle restrizioni al contratto di Somministrazione, infatti, si potrà non applicare nel momento in cui lo Stato membro valuti che: ci possa essere una lesione della condizione lavorativa del soggetto, e che quindi ne voglia tutelare la protezione, la sicurezza sul lavoro e la possibilità che esso subisca abusi dal proprio datore di lavoro utilizzatore. Altre deroghe che possono essere poste sono quelle temporali, infatti, ad esempio in Germania il contratto di Somministrazione ha un limite temporale, non potrà essere applicato per più di 18 mesi, presso lo stesso utilizzatore. Inoltre, settori specifici quali: Sanità, Edilizia e Pubblica Amministrazione potranno avere delle limitazioni specifiche<sup>150</sup>.

---

<sup>148</sup> Cucciovino S., *Il rapporto di lavoro nel mercato*, in Corazza–Romei, *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014.

<sup>149</sup> CIUCCIOVINO S., *Commentario alla riforma del lavoro*, vol. II, Ipsoa, 2003.

<sup>150</sup> S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

Analizzando brevemente a livello dei principali Paesi europei dove possiamo vedere come:

- In Francia viene applicato e recepito all'interno del Code du Travail, ovvero la codificazione francese per quel che riguarda la disciplina lavoristica, viene prevista in particolare una durata massima di 18 mesi di Somministrazione, per i contratti a tempo determinato svolti con questa disciplina
- In Germania, applicato all'interno del Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AUG) e si prevede come anche in Francia, un limite temporale di 18 mesi, per la stipulazione del contratto di Somministrazione, tra l'agenzia e l'utilizzatore per quel che concerne un singolo e specifico a lavoratore che quindi non, potrà svolgere la sua attività per più di questo tempo presso lo stesso utilizzatore
- In Spagna invece la legislazione prevede esplicitamente che vengano applicati gli stessi diritti salariali dei lavoratori e che sia vietata per i lavori più pericolosi.

In conclusione, possiamo dire che la Direttiva ha fornito un quadro generale sulla protezione dei lavoratori, sulla parità di trattamento che viene garantita a livello europeo e le limitazioni agli abusi da parte delle aziende. Però come spesso capita a livello di normativa Europea, il fatto che vengano lasciati spazi di applicabilità, con la possibilità di inserire deroghe e divieti, porta a situazioni limite che ledano anche gli stessi principi previsti dalla Direttiva da applicare e non ne viene data una durata massima fissa che sarebbe stato meglio fissare per una maggiore uniformità.

Analizzando invece l'applicazione reale e concreta della disciplina in ambito lavorativo, possiamo vedere come in Europa, il contratto di Somministrazione sia molto utilizzato, ma in specifici settori:

- Nei Paesi Bassi e nel Regno Unito in particolare viene utilizzato il lavoro con Agenzia nei settori in cui c'è una forte presenza di contratti di lavoro temporanei, e a livello di ristorazione, viene utilizzato per chef, camerieri e lavapiatti,

soprattutto nella zona di Londra dove c'è una forte domanda di lavoratori temporanei, che soprattutto con la Brexit e la diminuzione di manodopera europea, ha portato ad un aumento della Somministrazione per lavoratori locali o per lavoratori temporanei che entrano nel paese nella speranza di trovare occupazione velocemente per potervi rimanere.

- In Francia, il lavoro per Somministrazione è utilizzato soprattutto nei settori della logistica, dell'industria manifatturiera e agricola, del vino, e nel commercio. Nella ristorazione viene utilizzato dal settore HoReCa in particolare nelle mete turistiche, estive soprattutto, e per eventi specifici come le fiere. Inoltre, come anche in Italia diffusa è la Somministrazione di lavoratori altamente formati per quei ristoranti di alto livello e per le catene di ristorazione veloce.
- La Spagna invece a differenza degli altri, ha una normativa più stringente e si ha una preferenza per il lavoro subordinato a tempo determinato ma diretto. Comunque, anche qui come in Italia e in Francia è utilizzato nel settore della ristorazione dell'intrattenimento soprattutto in quei territori in cui il turismo, soprattutto di massa, stravolge la vita degli abitanti quali ad esempio le isole Baleari, le Canarie e la Costa del Sol.
- In Germania come in Spagna è un contratto soggetto a limitazioni come abbiamo visto massimo 18 mesi per singolo utilizzatore; qui è diffuso soprattutto nell'ambito dell'industria automobilista nei momenti di picco della produzione, mentre per il settore ristorazione è soggetto ad una maggior regolamentazione e dunque è utilizzato quasi esclusivamente, nei fast food, nelle catene di ristorazione e di hotel; essendo questo un settore dove in Germania c'è poca offerta di lavoro, nei periodi di picco stagionale viene molto utilizzato.

Possiamo dunque dire che la Somministrazione è utilizzata in maniera abbastanza capillare in tutti i principali Paesi Europei, il suo utilizzo è molto disparato ma comunque la funzione che è equivalente a quello che abbiamo visto in Italia è soprattutto per

tamponare, dei picchi di produzione e limare numericamente il personale delle aziende.

A livello di ristorazione invece come anche nel nostro Paese, viene utilizzato nei momenti stagionali di stress produttivo, quindi quando c'è maggior domanda di servizi, e soprattutto nelle catene di ristorazione, che in Europa sono più diffuse rispetto all'Italia dove la ristorazione come la intendiamo noi, quindi un po' come un'arte, è più diffusa.

Diciamo quindi che forse l'Italia proprio per caratteristica intrinseca derivante da un mondo del lavoro che ha una gestione e organizzazione differente rispetto agli altri Paesi Europei, la utilizza di più anche a livello strutturale di sistema per abbassare i livelli di disoccupazione ed avendo un sistema lavoro meno stabile rispetto ai nostri vicini Europei.

### 3.7) IL SETTORE HOSTESS, CHE COSA È? RAPPORTO CON LA SOMMINISTRAZIONE

Il settore degli Hostess o in generale dell'accoglienza è un settore in grande sviluppo negli ultimi anni, in particolare per quel che riguarda l'accoglienza negli eventi aziendali, nelle fiere e nei congressi, oltre agli eventi sportivi, culturali e promozionali.

È un settore che si è sviluppato molto dopo la pandemia del Covid-19 in particolare per la voglia delle aziende di svolgere attività di coesione del personale aziendale e nella promozione delle attività svolte con i possibili clienti dove le aziende stanno cercando in particolare di sviluppare quel marketing esperienziale e brand activation che permette ai clienti di conoscere e provare direttamente le attività e i prodotti dell'azienda ospitante.

In generale è un settore che richiede un personale dinamico; quindi, giovane che sia specializzato nelle lingue e nella gestione dei gruppi di persone, in particolare le attività che vengono maggiormente svolte dai lavoratori di questo settore sono:

- Accoglienza e registrazione degli ospiti all'ingresso dei congressi e delle riunioni
- Assistenza e supporto informativo per i visitatori e i partecipanti
- La distribuzione di materiali promozionali e gadget
- La gestione della sicurezza e del flusso di persone

- Attività d’immagine e rappresentanza per brand e aziende
- Di supporto linguistico per gli ospiti internazionali

Da ciò si deduce che il personale maggiormente richiesto è proprio un personale giovane che cerca un lavoro part-time ed occasionale in particolare giovani laureati o studenti che intanto cercano un’occupazione temporanea che permette delle entrate, in attesa di un posto di lavoro stabile. E nei casi di eventi più importanti personale che abbia una esperienza in settori di turismo e comunicazione

I principali requisiti richiesti sono proprio:

- la buona presenza e professionalità
- una buona capacità comunicativa e di problem solving
- Conoscenza di lingua straniera, l’inglese è spesso richiesto obbligatoriamente
- Una flessibilità oraria e operativa

Si è sviluppato in questi anni proprio perché dopo il Covid il mercato ha voluto spingere molto sulle attività in presenza e pratiche che in mondo sempre più digitale possono lasciare maggiormente coinvolti le persone che vi partecipano, oltre alle attività aziendali interne che vengono svolte proprio con l’obiettivo di fortificare i gruppi e consolidare e fidelizzare i rapporti tra lavoratori e tra lavoratori ed aziende.

Questo settore è quindi caratterizzato da attività specifiche e saltuarie che non richiedono un personale fisso strutturale, perché le attività non hanno una regolarità ma possono anche essere concentrate tutte nello stesso periodo, per questo le forme contrattuali che vengono predilette dalle agenzie che si occupano di organizzare questi eventi e dalle aziende appaltatrici stesse, che non affidano questo servizio ad attività esterne; sono i contratti flessibili che permettono di avere personale solo quando necessario. E quindi in generale avremo la prevalenza di: contratti Part-Time, contratti Intermetti e a Chiamata e poi soprattutto di Somministrazione, in particolare per eventi più grandi e che richiedono un personale maggiormente specializzato<sup>151</sup>.

Proprio le aziende che organizzano questo tipo di eventi, si affidano alle Agenzie di Somministrazione, per reclutare personale temporaneo per le varie missioni, che viene

---

<sup>151</sup> S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., *Commentario alla riforma del lavoro*, vol. II, Ipsoa, 2003.

assunto temporaneamente e inviato presso l'evento corrispondente a quella missione<sup>152</sup>.

Viene prediletto proprio questo tipo di contratto per la sua ottima flessibilità che permette agli utilizzatori di non doversi occupare dell'ambito contrattuale, la velocità nel reclutamento soprattutto se i tempi di organizzazione sono ristretti e così gli organizzatori avranno meno rischi nell'incorrere in vizi di non conformità legale dei contratti dei lavoratori, essendo questi dipendenti dell'Agenzia.

Proprio lo sviluppo di questo settore ha portato alla nascita di grandi Agenzie di Somministrazione che si occupano specificatamente di questo settore e che forniscono alle aziende i lavoratori formati proprio per questo tipo di attività, in particolare assumendo lavoratori con contratti a tempo determinato in periodi di maggior richiesta o per eventi di lunga durata.

In alternativa molte di queste aziende creano e fidelizzano lavoratori giovani, studenti in particolare, con forme di reclutamento anche attraverso i social, così da poter raggiungere più velocemente i lavoratori che serviranno, anche con contratti a chiamata o con contratti di collaborazione occasionale per eventi sporadici che vengono retribuiti attraverso degli specifici voucher; questo però quando i lavoratori richiesti non richiedono una formazione particolare.

Questo settore è sicuramente uno di quelli dove la Somministrazione viene maggiormente utilizzata, proprio per le sue caratteristiche che sono molto affini alle necessità pratiche richieste e sicuramente è un settore in forte via di sviluppo che sta crescendo e che nei prossimi anni potrebbe crescere ancora di più con l'aumento di attività dal vivo, fieri e grandi eventi.

---

<sup>152</sup> S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., *Commentario alla riforma del lavoro*, vol. II, Ipsoa, 2003.

## CAPITOLO IV

### VALUTAZIONI GENERALI IN AMBITO MARKETING E POSSIBILI IPOTESI NORMATIVE PER IL FUTURO NELLA RISTORAZIONE

4.1) Nella nostra società si sta creando un nuovo modo di svolgere mansioni tradizionali

Negli ultimi 30 anni in Italia e nel Mondo in generale, molti lavori che prima venivano legati a delle tradizioni specifiche e venivano tramandati di generazione in generazione, che avevano una loro cultura e una loro storia, stanno piano piano sparendo. Molte attività caratterizzate dall'artigianalità e dalle tradizioni, da usi e costumi, da caratteristiche specifiche; stanno via via sparendo. Basti pensare a quante attività che hanno caratterizzato il nostro paese e la nostra cultura stanno via via scomparendo come ad esempio gli artigiani delle maioliche o i calzolai, i ricamatori e gli artigiani del tessile, fino agli operatori dei banchi dei mercati storici o dei pescatori tradizionali. Tutti mestieri che in questi ultimi anni stanno sparendo o che stanno perdendo la loro tradizionalità come, ad esempio, il mestiere dell'oste o del negoziante di prossimità. Questo sta accadendo perché con la globalizzazione e l'industrializzazione tutto sta diventando sempre più uguale e anonimo, tutto viene prodotto in grandi quantità e viene prodotto a priori, non solo su ordinazione o basando il prodotto sulle caratteristiche del cliente, tutto sta diventando sempre più veloce, caratterizzato dalla fretta e dalla rapidità del servizio o del recupero del bene che si vuole acquistare, non vi è quasi più quel piacere ad aspettare e conversare con chi ci fornisce quel bene, non c'è più l'idea di ricercare in più negozi andando sul posto, guardando e provando. Tutto sta diventando sempre più stock, e sempre più persone giudicano, cercano e scelgono sulla base di ciò che viene suggerito dai social, perdendo quel senso di scelta personale, di ricerca e studio prima di andare in un posto specifico o comprare questo o quel prodotto, si tende sempre di più verso le cose che ci vengono proposte.

Questo sistema sta portando quindi alla scomparsa di quelle piccole realtà e di quelle tradizioni che caratterizzano la cultura italiana, in particolare come la nostra anche quella

degli altri paesi, tradizioni che vanno avanti da secoli e che oggi rischiano di perdersi. E che stanno cambiando il modo di essere svolte, ad esempio mansioni come i calzolai vengono svolte non più da piccoli artigiani ma da grandi ditte e i prodotti una volta rovinati vengono buttati e non più riparati, oppure molte altre attività che prima venivano svolte da lavoratori specializzati, lavoratori che aprivano le loro botteghe, ancora, attività che avevano una tradizione familiare. Adesso vengono portate avanti esclusivamente da medie e grandi realtà, le attività svolte da macchine con lavoratori che vengono assunti solo per supervisionare. Anche i semplici negozi di abbigliamento prima avevano commessi che aiutavano i clienti e che preparavano vestiti su commissione dei clienti, ora invece viene tutto prodotto prima e stanno via via sparendo anche i dipendenti, modernizzando i sistemi di pagamento con casse automatiche. Molte attività, quindi, non richiedono più lavoratori specializzati nelle attività di precisione, oggi il mondo del lavoro sembra essersi diviso in due macro-fasce ovvero lavoratori molto specializzati in determinati ambiti e lavoratori invece estremamente generici che svolgono mansioni generiche e quasi di supervisione.

L'idea quindi del lavoratore che svolge la mansione come un'arte sta sempre più scomparendo, le persone svolgono il proprio lavoro più per necessità e il coinvolgimento all'interno della mansione nel rapporto con la clientela sta svanendo, un esempio banale sono le catene di fast food o le catene di punti vendita, dove i prodotti sono tutti uguali e da un lato perdono quell'artigianalità e quel senso umano che li caratterizzava fino alla fine del vecchio millennio, quel senso di appartenenza ad un prodotto, ad un servizio va sempre più scomparendo rendendo, un settore umano, sempre più ibrido e freddo.

#### 4.2) COME SI È EVOLUTA LA PROFESSIONE DEL CAMERIERE, UNA PROFESSIONE MILLENARIA

Il mestiere del Cameriere di sala è un mestiere che nasce già a partire dall'antichità dai tempi dei Greci e dei Romani, esistevano mansioni simili, all'interno delle antiche Tabernae Vinarie o Cauponae romane o nelle osterie greche, erano già presenti quelle

figure lavorative che svolgevano quelle mansioni che oggi sono equiparabile ai camerieri, quindi che servivano cibo e bevande ai commensali<sup>153</sup>.

Nel corso del medioevo è stata una figura di secondo piano, infatti, si usava soprattutto nei castelli e nei monasteri, ma nel primo caso erano figure più legate alla schiavitù o comunque di servitù del palazzo, mentre le taverne e le osterie erano meno presenti e comunque il servizio era molto più rudimentale e spesso i clienti si servivano da soli.

A partire dal Rinascimento che nasce invece la figura del cameriere come la intendiamo oggi, trasformandolo in un mestiere specifico e in alcuni casi anche specializzato come il maître d'hôtel in Francia, che si occupava del servizio nei grandi banchetti aristocratici; in questo stesso periodo nascono le prime locande come le intendiamo oggi, quindi con un personale addetto alle mansioni specifiche<sup>154</sup>.

Sarà soprattutto nei secoli successivi quindi dal XVIII e XIX secolo che nasce la ristorazione vera e propria, vicina a quella dei giorni nostri. Infatti, in Europa, in Francia in particolare si sviluppa la professione del cameriere, infatti in questi secoli con lo sviluppo dell'economia e una stabilizzazione economica dei vari regni che costellano l'Europa, l'inizio delle prime industrie e delle fabbriche, la nascita della classe medio borghese creano le condizioni economiche per lo sviluppo del settore in maniera specifica. Infatti, sarà in questo periodo in particolare nell'Illuminismo francese che nascono e crescono nelle grandi città, in particolare a Parigi i cosiddetti cafè e salotti dove gli aristocratici, i borghesi e i letterati si ritrovavano e quindi da qui che nasce la figura di un lavoratore che sia specializzato appunto nel servizio.

Proprio in questo secolo nascono i primi ristoranti, tra cui nel 1725 a Madrid e poi nel 1765 a Parigi, che erano le due capitali più importanti nei Regni europei, in cui i clienti potranno scegliere tra una varietà piatti presenti in un menù e da qui proprio che nasce la figura come la intendiamo noi.

Con Il XIX secolo invece con il forte sviluppo della rivoluzione industriale aumenta la richiesta anche luoghi in cui potessero ritrovarsi lavoratori che si spostavano per lavorare nelle nuove fabbriche delle grandi città e dunque anche una ristorazione per ceti più bassi, nascono e si sviluppano insieme al settore anche il turismo ovviamente di nicchia quali

---

<sup>153</sup> FIPE, *Rapporto Ristorazione 2024*, <https://www.ristorazioneitalianamagazine.it>.

Moduloinox, *Ristorazione in Italia: numeri e statistiche*, <https://www.moduloinox.it>.

<sup>154</sup> [https://online.scuola.zanichelli.it/enogastronomiacucina/files/2010/06/Storia\\_gastronomia.pdf](https://online.scuola.zanichelli.it/enogastronomiacucina/files/2010/06/Storia_gastronomia.pdf)

ristoranti e alberghi di lusso e quindi si sviluppa anche l'arte del servizio, che avrà piede anche in Italia. In questo secolo che si sviluppano e si delineano le varie gerarchie all'interno dei ristoranti in particolare quelli di lusso con figure che saranno sempre più specializzate e nascono i sistemi di servizio principali anche detti alla Francese e all'Inglese.

In Italia si è sempre avuta a partire dal XVII e XVIII secolo la presenza di locande che erano una via di mezzo tra quelle presenti in Europa, dove non si rientrava nel settore del lusso ma nemmeno in quello di livello molto basso; infatti, le locande attiravano viaggiatori e mercanti, permettevano anche il soggiorno e avevano una funzione più quotidiana. Poi con lo sviluppo borghese nascono i ristoranti come luoghi di aggregazione, assorbendo alcune caratteristiche dalla vicina Francia, ma col boom del turismo che in Italia si svilupperà di più la ristorazione, specialmente nelle città d'arte nei luoghi naturalistici principali della penisola, nascono e si sviluppano poi vari tipologie di ristorazione in base anche alla clientela e al turismo delle diverse zone in particolare dal XIX con l'inizio dello sviluppo industriale e dei mezzi di spostamento del paese che si diffondono gli hotel e i ristoranti di lusso, che comportano quindi la nascita di una formazione specifica per questi lavoratori che nel tempo spiccherà anche in Europa per la cortesia e l'accoglienza<sup>155</sup>.

Nel XX secolo con l'Italia che diventa una metà turistica di primo ordine che i ristoranti dovranno adattarsi alle caratteristiche delle nuove clientele, e quindi modellare anche i propri servizi secondo esigenze diverse; quindi l'attività diventa più internazionale, e si sviluppa quella che è diventata una identità nazionale, si sviluppa il settore che diventa un elemento importante per l'economia italiana in particolare dagli anni 60, del boom economico, i ristoranti crescono di numero e si tende a sviluppare sempre di più il settore, che spazia dai ristoranti come luoghi di aggregazione sociale, con funzione non solo per mangiare ma anche per divertirsi, fino ai ristoranti di lusso, si crea una tradizione che include tutti gli italiani dai meno abbienti alle classi più alte. E sarà in questi anni che si creerà quella cultura del ristoratore, che spazia dallo chef all'oste e che nei suoi dipendenti

---

<sup>155</sup> Moduloinox, *Ristorazione in Italia: numeri e statistiche*, <https://www.moduloinox.it>.  
<https://kpgitaliano.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/04/scaricare-il-libro.pdf>

si crea una fetta di classe sociale, comunque, più alta degli operai ma non ancora borghese, che darà una crescita all'economia nazionale. Fino ad arrivare ai giorni nostri dove il mestiere richiede della caratteristiche tecniche specifiche che sono a cambiate e si sono evolute, portando il livello di specializzazione ad un grado superiore rispetto al secolo precedente, infatti sono ormai quasi obbligatori requisiti come la conoscenza delle lingue e di una formalizzazione e formazione specifica che viene richiesta ai lavoratori, oltre a una serie di attestati obbligatori, che ne certificano le competenze in ambito sanitario, e di tutela e gestione degli alimenti, che si incardinano nella nascita dei vari istituti formativi di secondo grado anche dell'Istituto Alberghiero che forma tutti quei giovani che si vorranno affacciare al mondo del settore HoReCa.

#### 4.3) CONFRONTO FRA I CAMERIERI SOMMINISTRATI E DIPENDENTI DIRETTI, COSA CAMBIA PER IL CLIENTE, APPARENZA E MARKETING

Come detto nel capitolo precedente 3.3 parlando dei vantaggi e degli svantaggi per il ristoratore, nell'esternalizzare attraverso la somministrazione e assumere direttamente i propri dipendenti. Analizzando gli svantaggi si è detto che uno di questi è la perdita della fidelizzazione del lavoratore alla propria attività e quindi in quello che concerne il rapporto umano sia fra utilizzatore e lavoratore che per quel che riguarda il rapporto fra i dipendenti.

Analizzando invece questa caratteristica dal punto di vista della clientela, potremmo dire che: per un cliente che è utilizzatore finale di questo servizio e colui che vede dall'esterno un'attività quando viene svolta, la sua opinione e quello che gli viene lasciato da quell'esperienza in quel determinato ristorante, ovvero ciò che penserà alzandosi per andar via dopo aver pagato il conto, sarà sicuramente basata su il cibo che ha mangiato, il vino che ha bevuto, il conto che ha pagato, ma anche e non meno importante la qualità del servizio che ha ricevuto.

Proprio in questo la figura del cameriere, che, come abbiamo detto nel paragrafo precedente, è un mestiere storico che si è evoluto nel tempo e che incarna dentro di sé un servizio, perché il cliente si raffronterà con lui sarà lui a portargli l'esperienza, probabilmente collegherà anche parte della sua opinione al cameriere che l'ha servito. È una professione che ricca di difficoltà e di sfaccettature, oltre che di un passato caratterizzato da grandi cambiamenti sociali e che c'è sempre stato, e oggi è molto cambiato sia nei modi che nelle forme.

Se prima infatti si collegava l'idea del cameriere come una figura con la quale interagire, con la quale è possibile instaurare un rapporto in alcuni casi anche di fiducia, con la quali si può fidelizzare, un rapporto che aiuterà anche l'esperienza nel complesso, dato che essendo il ponte fra il servizio di ristorazione ovvero la cucina vera e propria ed il cliente, quindi colui che potrà rendere l'esperienza più o meno positiva, anche mettendoci del suo, con dei consigli o delle opinioni, costruendo un rapporto di fiducia, che nel tempo si può fidelizzare portando il cliente a tornare spesso, perché "si è trovato bene", permettendo così di instaurare quei rapporti con la clientela che diventa a quel punto "fissa" ovvero stabile che frequenta quel ristorante con frequenza regolare. Cosa che potrà fare la differenza nel successo o no di un'attività, dandogli una base economica solida.

Analizziamo ora nel dettaglio quelli che possono essere degli elementi di distinzione tra un cameriere somministrato e un cameriere dipendente diretto del ristorante.

Sicuramente per quanto un lavoratore somministrato, sarà sicuramente formato sulla materia, un lavoratore che viene assunto e che svolge la sua attività in maniera fissa, quindi con una frequenza maggiore, avrà una conoscenza più dettagliata di quelli che sono la formazione specifica su quel tipo di attività (ogni tipo di ristorazione è differente) e sicuramente una conoscenza più approfondita di quella che è la proposta culinaria del ristorante; oltre al fatto che potrà consigliare più facilmente anche in base alle richieste del cliente, il piatto più adatto. Questo nell'esperienza del cliente sicuramente è un punto importante, proprio perché sarà aiutato e magari guidato nella sua scelta, e renderà quindi l'esperienza migliore.

Sempre sull'aspetto dell'esperienza, un cameriere che lavora nello stesso ristorante da tempo, oltre ad una conoscenza migliore di quelli che sono i piatti, il menù e i vini disponibili, incardinerà nel suo lavoro e nel suo rapporto con i clienti, quelli che sono i

principi, la filosofia e le regole della casa, quindi coinvolgerà il cliente in quella che è la completa esperienza di quel ristorante, rendendolo partecipe di quella che è la storia dell'attività, le sue caratteristiche e i suoi punti di forza, rendendo l'esperienza più completa.

Inoltre, a questa caratteristica si sposa: la velocità e l'efficienza nel servizio; infatti, proprio il cameriere abituato a lavorare nello stesso posto, conoscerà bene i meccanismi di funzionamento della catena di produzione del piatto finale, i tempi di preparazione e gli ingredienti necessari, oltre alla presenza o no di determinati prodotti, che sono presenti alla carta. Tutti questi piccoli dettagli, sembrano secondari ma sono in realtà fondamentali per un'esperienza positiva, infatti un cameriere che conosce tutti questi dettagli, sicuramente sarà un lavoratore più efficiente, quindi più rapido e dinamico che saprà bene dove cercare quello che gli serve, che saprà evitare di far perdere tempo ai clienti prendendo comande di prodotti momentaneamente non disponibili, oppure ancora, il dipendente diretto saprà che per la preparazione di un determinato prodotto, sarà necessario più tempo, più mezzi e più risorse e dunque in un momento di stress produttivo, dovuto ad un alto numero di clienti nello stesso momento, sconsiglierebbe ai commensali di ordinare quel determinato prodotto per evitare che il risultato di quel servizio possa essere segnato da una lunga attesa.

Analizzando ora la clientela stabile, quindi quella cosiddetta “fissa”, chiaramente la presenza di un lavoratore in sala che sia stabile, diventa un punto di riferimento per questo tipo di clientela, che ritrova in questo un elemento di fiducia, ovvero un soggetto che avrà un occhio in più per loro, una persona che conosce le abitudini e i gusti di quel determinato cliente e che quindi potrà proporre loro un servizio personalizzato che si avvicina a determinati desideri specifici.

Sicuramente poi un cameriere che svolge la sua attività abitualmente presso lo stesso utilizzatore-datore, avrà una propensione ad essere maggiormente motivato, questo su due aspetti, sia perché è sicuramente un lavoratore maggiormente fidelizzato al proprio datore, sia perché avrà una percezione maggiormente diretta fra quello che è il suo lavoro e quello che è la sua retribuzione, infatti un lavoratore somministrato, come già detto sarà pagato dall'Agenzia che lo manda in missione, mentre un lavoratore dipendente del ristoratore da questo sarà pagato, quindi il fatto che l'attività lavori e che si produca un incasso maggiore, darà anche una maggiore sicurezza economica al lavoratore, con la

certezza che il suo datore lo pagherà regolarmente e che potrebbe così avere accesso magari a dei premi produzione o a delle retribuzioni extra per l'impegno e la qualità del suo servizio, cosa che invece non sarà tale per il lavoratore somministrato, e questo lo spingerà ad avere una maggiore cura nei dettagli.

Quindi un dipendente diretto sarà più motivato e questo ovviamente si ripercuoterà sulla qualità del servizio ricevuto dal cliente finale.

Un punto invece gestionale può essere la continuità aziendale, ovvero avere una base solida di lavoratori fissi, chiaramente darà un'impronta specifica, un dettaglio e comunque uno stile impostato e definito al servizio coerente con le scelte aziendali, mentre avere molti lavoratori che girano, quindi che cambiano spesso, può portare all'introduzione e all'uso di più metodi di lavoro differenti, cosa che può comportare disordine e incoerenze nel servizio finale e quindi ripercuotersi sia sull'ambiente che sul cliente.

Dal punto di vista dunque del cliente, avere, dei camerieri che sono fissi quindi dipendenti del ristoratore o avere dei lavoratori somministrati, può non essere totalmente indifferente, proprio per le ragioni che abbiamo detto finora<sup>156</sup>.

Proprio questa distinzione può portare il cliente ad avere una percezione del locale come più accogliente dato che l'atmosfera che un cameriere piuttosto che un altro, possono far percepire ai clienti è differente, potendo essere più o meno coerente con la filosofia del locale, il servizio potrà essere più rapido, il cibo magari anche più buono rispetto a quanto lo sia realmente, perché sarà consigliato il piatto migliore del menù andando quindi ad alterare il giudizio oggettivo, circoscrivendo la valutazione alla miglior scelta possibile.

Tutte queste analisi vanno ovviamente contestualizzate, infatti un ristoratore che tiene un numero di lavoratori fissi a tempo indeterminato che creino questa struttura positiva sia con gli altri lavoratori che con i clienti, e che utilizzino i lavoratori somministrati solo nei momenti di picco avranno delle variazioni minime o comunque ad impatto molto minore rispetto a sé la struttura di base si fonda su lavoratori somministrati.

---

<sup>156</sup> FIPE, Rapporto Ristorazione 2024, <https://www.ristorazioneitalianamagazine.it>.  
Modulinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.modulinox.it>.

Difatti nel momento in cui il lavoratore somministrato svolge l'attività per un periodo breve o comunque temporaneo e saltuario solo per pochi turni a settimana e venga sfruttato come supporto e non come risorsa portante, ovvero venga adempiuto a mansioni secondarie; quindi, non prenda ordinazioni o non accolga i clienti, ma che si limiti a portare e riportare piatti ovviamente l'impatto sulla clientela sarà minore. Quindi caratteristica fondamentale per effettuare questa riflessione si basa molto su quanti lavoratori somministrati ci sono in un'attività e quanti turni questi svolgono, se invece la Somministrazione sarà per un'intera stagione nel caso delle attività commerciali principalmente stagionali, chiaramente è una via di mezzo fra le due ma che il tempo può risolvere, se il lavoratore svolgerà presso lo stesso utilizzatore tutto il periodo.

Altro aspetto ovviamente da sottolineare è la dimensione dell'attività infatti, una ristorazione che come definita nei capitoli precedenti chiamiamo “piccola” chiaramente avrà un certo impatto come definito sopra, invece se si affronta l'argomento da un punto di vista di catene di ristorazione, il punto di vista è diverso, infatti come già detto, in questa tipologia di ristorazione, i meccanismi di produzione sono standardizzati, quindi non è necessario adattamento e un inserimento troppo difficoltoso da parte del lavoratore, che avrà maggior facilità ad integrarsi sia con la struttura del personale che con la gestione del menù dove questo è molto specifico e dettagliato già di per sé essendo uguale per tutti i punti vendita di quella catena. Inoltre, i clienti non fidelizzeranno con quel personale quindi con quel ristorante specifico, ma bensì con il marchio; quindi, l'esperienza legata a quella specifica catena, che ha caratteristiche uniformi in tutti i suoi punti vendita e che usa e propone gli stessi prodotti. E dove quindi la distinzione tra un cameriere somministrato saltuario e uno dipendente diretto, sarà praticamente nulla.

Concludendo dunque possiamo affermare che per un cliente la differenza fra un cameriere somministrato e uno dipendente diretto sicuramente ci sarà, e sicuramente potrà essere più o meno evidente nel risultato finale del servizio completo, che nell'apparenza che si mostra al pubblico, questo varrà però nelle attività di piccole dimensioni, che puntano molto sull'esperienza e sull'immersività del cliente, mentre avrà meno importanza nel caso delle catene. Sicuramente possiamo affermare però che quel senso di appartenenza

e quel senso tipico di accoglienza che era presente fino al secolo precedente va in contrasto con quelle che sono queste nuove forme di svolgere l'attività.

#### 4.4) POSSIBILI SVILUPPI NORMATIVI NELL'AMBITO DELLE AGENZIE DI LAVORO, NUOVE FORME DI GESTIONE DELLA SOMMINISTRAZIONE E MODIFICHE PER I LAVORATORI O NUOVI CONTRATTI DI SERVIZI?

Come abbiamo visto finora il contratto di Somministrazione arriva in Italia nel 2003 e da lì in poi anche con la direttiva europea del 2008 si è arrivati all'attuale definizione prevista dal Jobs Act del 2015 e le ultime modifiche con il Decreto Dignità del 2018.<sup>157</sup>

Queste modifiche hanno cercato di limare e rendere sempre più idonea la Somministrazione e il suo contratto a creare un nuovo settore di lavoratori, che hanno caratteristiche ben precise e che abbiano sempre e comunque condizioni di pari trattamento rispetto ai loro colleghi, che svolgono le medesime mansioni, nello stesso luogo di lavoro, ma sotto due datori di lavoro differenti.

Il legislatore ha cercato dunque di parificare i diversi lavoratori e ha cercato di tutelare i lavoratori somministrati da abusi di trattamento nei loro confronti, questo obiettivo si può dire raggiunto; insieme a questo le parti sociali che hanno stipulato il Contratto Collettivo del 2019, hanno previsto e regolato una tipologia di welfare aziendale adeguandolo alle esigenze di questa tipologia di lavoratori, ma che non può essere considerato di pari livello rispetto a quello delle altre tipologie di lavoratori.

Sicuramente la condizione di questi soggetti è migliorata in questi ultimi anni e sicuramente l'obiettivo di assorbire e togliere molti lavoratori in particolare le fasce più

---

<sup>157</sup> Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 8<sup>a</sup> edizione, parte relativa al D.lgs. 81/2015. D.l. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. 96/2018.

D.lgs. 81/2015

S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

giovani da una condizione di disoccupazione è stato raggiunto, ma la domanda che bisogna porsi se questi lavoratori possano o no avere delle condizioni lavorative migliori o se sia possibile creare un sistema che permetta loro di integrarsi di più e di inserirsi in maniera più stabile nel mondo del lavoro non solo come dipendenti delle Agenzie<sup>158</sup>.

Vediamo quindi quali potrebbero essere delle modifiche alla attuale previsione normativa italiana.

Come detto i tentativi di parificare le condizioni dei lavoratori, ha portato ad una condizione migliore rispetto a prima del 2015 ma sicuramente molta è la strada ancora che si potrebbe fare; infatti, sicuramente uno degli obiettivi del legislatore potrebbe essere quello di favorire una parificazione per quel che concerne i benefit aziendali.

I lavoratori somministrati svolgono le mansioni al fianco dei dipendenti diretti, ma molto spesso non hanno accesso a quelli che sono i benefit previsti dalle aziende per i loro dipendenti, prevedere dunque l'obbligo per gli utilizzatori di far accedere anche i somministrati, magari prevedendo un limite minimo temporale di svolgimento della mansione presso il medesimo utilizzatore, a benefit quali: bonus produttività se svolge mansione per almeno 3 mesi proporzionandolo al periodo di lavoro svolto, oppure l'accesso al servizio mensa obbligatoriamente per chi svolge il proprio turno di lavoro in orario diurno per turni che comprendono l'orario di pausa pranzo.

Si potrebbe poi prevedere, esclusivamente per certi tipi di attività specifiche (come il settore della sanità), quali richiedono tempi di svolgimento più lungo ma che non senza necessità di un tempo indeterminato, il prolungamento del limite massimo dei 24 mesi di Somministrazione ad un massimo 36 mesi, o per alcune tipologie di lavoratori come anche nella ristorazione la possibilità di stipulare contratti di Somministrazione per poche ore settimanali o semplicemente con la previsione di disponibilità per un numero di ore previste tra le parti, per un periodo di tempo oltre il limite dei 24 mesi, che permetta all'azienda di essere certa di avere in caso di necessità dei lavoratori pronti e sicuramente disponibili.

---

<sup>158</sup> CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsoa, 2003.

Quindi oltre a delle modifiche sulla flessibilità di questi lavoratori sarebbe importante poter dare una stabilità maggiore e delle prospettive di crescita sicura oltre a maggiori certezze economiche.

Da qui si potrebbero prevedere:

- Degli obblighi di crescita professionale, ovvero, l’Agenzia dovrebbe dopo la conclusione di un numero di ore svolte dal lavoratore in una o più missioni, che gli abbiano consentito di formarsi in maniera completa rispetto ad una determinata mansione. Prevedere dei corsi formativi obbligatori che permettano allo stesso soggetto di ampliare il suo bagaglio di conoscenze in quel settore così da potergli permettere di accrescere la sua condizione e così da portarlo ad un livello d’inquadramento superiore. Lo stesso potrebbe essere previsto e forse in maniera anche più efficace se fosse coadiuvato dall’utilizzatore nel corso di svolgimento della missione se questa ha una durata prevista superiore ai 6 mesi e se, l’utilizzatore ha intenzione di rinnovare e prolungare l’attività del lavoratore presso la sua struttura
- Sempre ai fini della stabilità del lavoratore potrebbe essere posto come obbligatoria, l’assunzione diretta da parte dell’utilizzatore per il lavoratore somministrato che abbia svolto presso la sua attività, un periodo di lavoro pari al massimo previsto di 24 mesi, ma che dati i buoni risultati raggiunti richieda all’Agenzia un’ulteriore prolungamento, che essendo vietato, non potrebbe essere riconosciuto allo stesso dipendente, da ciò si potrebbe obbligare il datore-utilizzatore, ad assumere presso la sua struttura, questo lavoratore, prevedendo magari una piccola indennità per l’Agenzia che perderebbe così un suo lavoratore, si afferma ciò perché ricordiamo che per le APL i lavoratori sono una fonte di guadagno, e anche a rimborso delle spese da questa effettuate per la formazione del suddetto lavoratore.
- Sempre su questa falsa riga, la Somministrazione di lavoro, ha come abbiamo detto per molti settori, in particolare per la ristorazione, la funzione di soppiare a periodi di alta stagione e di picchi produttivi di lavoro, ciò non toglie però che il lavoratore che svolge la mansione presso l’utilizzatore possa instaurare con questo un rapporto prolifico e positivo, che conduca l’utilizzatore a voler instaurare un

rapporto più duraturo e stabile con questa risorsa, volendo integrarlo all'interno della propria struttura organizzativa. Quindi andrebbe previsto anche a livello normativo, la possibilità per l'utilizzatore di acquisire il lavoratore direttamente dall'Agenzia, previa volontà scritta del lavoratore, senza necessità di procedere con il licenziamento da questa, e che quindi sia l'utilizzatore ad assorbire il lavoratore, a fronte del riconoscimento per l'APL di una indennità pari al periodo di attività svolta da questo presso il precedente datore. Per conseguire l'obiettivo di stabilizzare il lavoratore, ovviamente, a fronte di questa procedura andrebbe prevista la stipulazione tra le parti di un contratto a tempo indeterminato.<sup>159</sup>

- Ulteriore modifica che andrebbe fatta riguarda i sussidi di disoccupazione: infatti ad oggi i lavoratori somministrati che hanno un contratto di lavoro con l'agenzia a tempo indeterminato hanno diritto nei periodi di inattività, ad un'indennità appositamente prevista dal CCNL. Invece i lavoratori che hanno contratti a tempo determinato con l'Agenzia nei periodi di inattività hanno difficoltà ad ottenere un reddito, attualmente i criteri per l'ottenimento della Naspi sono: disoccupazione involontaria, almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti, almeno 30 giornate lavorative effettuate nei 12 mesi precedenti e l'indennità viene calcolata su questi parametri e quindi sulla retribuzione media imponibile degli ultimi 4 anni. Chiaramente questi criteri per un lavoratore somministrato assunto a tempo determinato sono difficili da raggiungere, da calcolare, dato lo spezzettamento della sua attività e anche la differenza retributiva che si può incontrare nelle diverse mansioni svolte. Sarebbe dunque positivo abbassare esclusivamente per i lavoratori somministrati questi parametri, riducendo uno dei requisiti o delle 30 giornate lavorative o delle 13 settimane, essendo entrambi difficili da raggiungere per questi lavoratori; quindi, si potrebbero sommare frazioni di giorni o di settimane per riuscire a raggiungere un computo minimo differente, così da facilitarne l'accesso. Ad esempio, un lavoratore somministrato come cameriere per un numero di ore particolarmente basso per pochi giorni alla

---

<sup>159</sup> G. Proia (a cura di), *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro*, Giuffrè Editore, 2004.

S.P. Emiliani, *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010.

settimana e magari senza altre mansioni in quel determinato periodo, al termine di questa attività si troverebbe difficilmente ad aver accumulato questo numero di ore minimo. Alternativamente andrebbe creata una indennità specifica a carico degli Enti previsti dal CCNL del 2019 che possa sopperire per questi lavoratori a periodi di inattività involontaria anche con una cifra minima ma che possa però supportare economicamente i lavoratori, che subiscono questa condizione a livello strutturale.

- Un'altra integrazione che potrebbe essere fatta sia a livello normativo che poi a di conseguenza all'interno del CCNL di riferimento cosa che in parte è stata già fatta, ma forse non a sufficienza. L'integrazione di corsi di formazione, sia obbligatori come detto prima e per i lavoratori indeterminati nei periodi di inattività, che volontari nei periodi di disoccupazione per i lavoratori a tempo determinato. Si prevederebbero dei corsi con durata minima di ore, che siano garantiti e organizzati dall'Agenzia, sia presso le sue strutture o partner che presso utilizzatori che scelgono questa forma di assunzione. Corsi che permettano ai lavoratori di ottenere attestati che dimostrano l'avvenuta formazione e l'abilitazione a svolgere determinate mansioni specifiche, quindi rendere questi lavoratori maggiormente specializzati e con curriculum che siano appetibili alle richieste del mercato. Si potrebbero introdurre dei crediti formativi che attestino le attività svolte dai lavoratori cosicché in caso di cambio di agenzia, sia possibile attestare tutto ciò che si è fatto.

Anche a livello Europeo come abbiamo visto, oltre alla direttiva del 2008 non ci sono stati ulteriori interventi in materia, la stessa direttiva che, come abbiamo visto, dava esclusivamente dei principi da rispettare e delle tutele minime per i lavoratori. Condizioni che non sono state neanche totalmente applicate da parte degli Stati Membri che anzi hanno regolato questo tipo di contratto con modalità anche molto differenti fra loro. Oltre a questo, i vari membri regolano le attività lavorative e retributive in maniera differente, anche a livello di contrattazione collettiva e salario minimo non c'è una uniformità generale a livello unionale.

Da ciò per i lavoratori somministrati a livello europeo è ancora più difficile trovare una stabilità normativa e di trattamento.

Dunque, si potrebbe a livello comunitario prevedere:

- Delle Agenzie di Somministrazione ad hoc che abbiano un livello organizzativo più grande, che coprano anche diversi paesi dell’Unione che possano regolare e stipulare contratti di Somministrazione per aziende che hanno la loro sede principale in un determinato Stato ma che somministrano per sedi minori in altri Paesi.<sup>160</sup>
- Introdurre delle condizioni minime da rispettare da parte dei vari attori di questo contratto, quindi l’Agenzia e l’azienda utilizzatrice sia come stipulante dell’accordo, sia come reale utilizzatrice. Ponendo come condizione minima il rispetto dei livelli retributivi che siano più favorevoli al lavoratore tra: il trattamento che riceverebbe nel Paese nel quale svolge la mansione; nel Paese quale ha sede l’Agenzia e in quello in cui ha sede l’azienda utilizzatrice
- Andrebbe previsto che i contributi erogati nei vari paesi dove il lavoratore ha svolto le attività vengano cumulati dove ha la sua dimora stabile
- Prevedere degli attestati che abbiano valore a livello Comunitario, che permettano al lavoratore di dimostrare, di aver svolto determinate attività e di possedere determinati attestati che ne certifichino le competenze in tutti i paesi europei
- Introdurre per questa tipologia di Agenzie che potremmo definire transfrontaliere dei controlli organizzati a livello centrale dagli organi dell’Unione che verifichino il rispetto di condizioni minime e che tutelino i lavoratori, controllando che le Agenzie rispettino le normative previste.

A livello Europeo è stato previsto dalla direttiva CE 104/2008 delle sanzioni che gli Stati Membri avrebbero dovuto riportare all’interno dei propri ordinamenti, per fari rispettare le regole previste dalla stessa direttiva. Quindi si è voluto tutelare i lavoratori da modalità di Somministrazione illecite<sup>161</sup>.

---

<sup>160</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

CIUCCIOVINO S., Commentario alla riforma del lavoro, vol. II, Ipsos, 2003.

<sup>161</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

L’Italia ha applicato queste previsioni all’interno del d.lgs. 81/2015 che prevede delle sanzioni per le aziende che sfruttano in maniera irregolare i lavoratori somministrati. Queste sanzioni però sono parametrata in maniera quasi irrisoria rispetto ad un possibile vantaggio che potrebbe essere ottenuto dall’azienda stessa; dunque, andrebbero implementate queste sanzioni e come detto pocanzi, sarebbe utile creare una struttura sia a livello Europeo che con delle ramificazioni a livello nazionale che possa verificare e controllare tutto ciò che riguarda il rispetto delle condizioni minime per questi lavoratori. Queste condizioni che sono state proposte in questa tesi, potrebbero in un futuro essere integrate nel sistema complessivo della nostra normativa nazionale, sarebbero possibili delle modifiche al CCNL attuale, oppure, potrebbe essere sensato prevedere all’interno dello stesso con funzione di allegati alcuni accordi che permettano di regolare direttamente le condizioni di lavoratori nei principali specifici settori che si occupano i lavoratori somministrati.

#### 4.5) INTEGRAZIONI AL CCNL PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE, POSSIBILI ACCORDI ULTERIORI PER IL SETTORE DELLA RISTORAZIONE

Il lavoro della ristorazione, è un settore particolare, con delle sue caratteristiche specifiche quali: gli orari e i di lavoro, infatti nei giorni che tendenzialmente vengono considerati festivi in questo mestiere, si lavora, i turni di lavoro sono differenti rispetto a quelli ordinari infatti si inizia la mattina tardi fino a metà pomeriggio, e la sera dal tardo pomeriggio fino a notte; sono necessarie anche caratteristiche specifiche quali: la duttilità, la disponibilità, la competenza linguistica e così via.

Proprio queste caratteristiche peculiari portano ad avere difficoltà nel trovare dipendenti che siano disponibili a tali condizioni e proprio questo porta spesso ad affidarsi a lavoratori somministrati. Questo comporta il fatto che a questi lavoratori vengono

applicate le condizioni del CCNL Turismo, che a sua volta è strutturato in maniera generica essendo applicabile anche settori al di fuori della ristorazione.<sup>162</sup>

Sarebbe però possibile trovare delle soluzioni che possano rendere questo CCNL maggiormente aderente alle necessità di un settore che sempre di più si appoggia su questa tipologia di lavoratori, oppure sarebbe possibile modificare il contratto già esistente aggiungendo un allegato appositamente scritto per questa tipologia di lavoratori, se sì con quali necessità.

Sicuramente nel futuro rinnovo del Contratto Collettivo per le Agenzie di Somministrazione, ci sarebbero delle modifiche da attuare inserendo delle clausole che abbiamo già suggerito nel paragrafo precedente, per quel che concerne invece i lavoratori somministrati della ristorazione, come anche di molti altri settori che hanno delle particolari peculiarità; si potrebbero inserire degli allegati ad hoc.

Nel caso della ristorazione in particolare delle clausole per i lavoratori somministrati come camerieri di sala si potrebbero prevedere:

- La previsione di turni di missione con orari ad hoc, ad esempio, per i turni serali dalle 18 alle 24
- Nel caso in cui l'orario di lavoro sfiori quello previsto per la fine del turno o nel caso in cui termini in anticipo per il lavoratore ai fini retributivi non ci siano variazioni e che il conteggio delle ore lavorate sia lo stesso, se queste sfiorino di un'ora al massimo, al superamento dell'ora questa viene pagata come straordinario.
- Il pagamento del turno, non verrà conteggiato per il numero di ore effettivamente svolte, ma con un valore quindi: una tantum, per il complesso del turno, omologandolo alle condizioni lavorative degli altri lavoratori presenti in azienda che svolgono le medesime mansioni.

---

<sup>162</sup> CCNL Turismo, testo completo disponibile su Conflavoro, [https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf).

- La possibilità di inserire all'interno di questi contratti di Somministrazione clausole specifiche, che prevedano la disponibilità del lavoratore allo svolgimento della mansione, al di fuori degli orari già previsti nell'accordo iniziale tra l'utilizzatore e l'agenzia, previa comunicazione dell'utilizzatore entro le 24 ore precedenti allo svolgimento dell'attività, che ovviamente verrebbero retribuite con lo stesso compenso di quelle previste ordinariamente, ma con il pagamento di un'indennità fissa per queste giornate in più da riconoscere all'Agenzia
- Il computo all'interno della retribuzione, dei pasti che vengono erogati dall'azienda ai lavoratori che sono suoi diretti dipendenti, anche a quelli somministrati, ma che quindi verrebbero scorporati dalla retribuzione come previsto dal CCNL del Turismo, così anche da favorire una migliore integrazione del lavoratore all'interno dell'organizzazione dell'attività<sup>163</sup>
- Prevedere all'interno del contratto di Somministrazione un periodo di prova per il lavoratore di almeno quattro turni che possono essere utilizzati dal ristoratore per valutare in maniera completa.
- Prevedere la possibilità per il ristoratore di assorbire il lavoratore nella sua organizzazione interna, dopo 12 mesi di missione, previo un pagamento di indennità corrispettiva a favore dell'Agenzia, che venga però già previsto in fase di accordo fra le parti, se il lavoratore è dipendente a tempo indeterminato dell'Agenzia, così da permette al ristoratore di valutare più facilmente quelli che sono le turnazioni e i ricambi di personale all'interno della sua attività, essendo questo un settore dove il ricambio di lavoratori è abbastanza forte, spesso ogni 24 o 36 mesi.
- L'Agenzia dovrebbe garantire all'utilizzatore che tutti i lavoratori che vengano inviati in missione, abbiano seguito e siano muniti dei corsi di formazione specifica per questo settore

Nel caso invece dei lavoratori presenti all'interno delle catene di ristorazione, per queste ultime, sarebbe importante invece disciplinare in maniera più tutelante per il lavoratore e probabilmente anche più funzionale per l'azienda:

---

<sup>163</sup> CCNL Turismo Conflavoro

- Proporre contratti di Somministrazione che abbiano una durata più lunga, quindi che possano avere dei limiti anche superiori ai 24 mesi se poi si garantirà al lavoratore l'assunzione nel caso in cui, gli obiettivi aziendali vengano raggiunti e venga ampliato il business con l'apertura di nuovi locali nello stesso territorio, dove un lavoratore prima somministrato, possa essere assunto direttamente dalla catena nel nuovo punto vendita, data l'esperienza accumulata precedentemente.
- Avere la possibilità di un'assunzione diretta del lavoratore nel caso in cui l'attività vada bene
- Avere la possibilità di stipulare con l'Agenzia accordi per più lavoratori contemporaneamente ed organizzare quindi gli orari in maniera più trasparente e che permetta di massimizzare i risultati sia per il somministratore che per il somministrante
- Garantire ai lavoratori, che si spostano tra le diverse sedi, un'indennità ulteriore per questo servizio, che venga calcolata al di fuori del computo dovuto su base oraria. Inoltre, andrebbero garantiti a questi lavoratori dei rimborsi se effettuati con mezzo proprio
- Inserire all'interno del percorso lavorativo anche dei corsi di formazione per i lavoratori, con l'obiettivo di formarli ad hoc per l'attività e la filosofia aziendale, con l'ipotetico obiettivo futuro di internalizzarli.

La Somministrazione nella ristorazione è sicuramente un elemento presente e che va tenuto in considerazione, perché fornisce lavoratori ad un settore che sta cambiando e fornisce lavoratori, che si possono adattare ai vari sistemi che sono presenti nel panorama nazionale. Sicuramente ci sarebbero come detto delle accortezze da portare avanti per evitare che se ne abusi, quindi limitandone i possibili usi a pochi casi quali:

- Picchi stagionali
- Eventi
- Sostituzione di dipendenti assenti per lunghi archi temporali già definiti
- O integrazione su base fissa per poche ore settimanali

Andrebbero previsti dei limiti temporali per questo ruolo, con l'obiettivo di portare il lavoratore ad essere inserito poi nell'organizzazione aziendale.

Utile sarebbe che le parti sociali di entrambi i lati ovvero i sindacati per le Agenzie di Lavoro e i sindacati dei lavoratori del Turismo insieme con la parti datoriali possano insieme creare un accordo integrativo specifico che disciplini e tuteli i lavoratori in questa condizione.

Oppure che venga creato una forma di Somministrazione che inserisce i requisiti visti prima, che venga applicata da APL specialiste del settore.

#### 4.6) SE FOSSE ISTITUITO IL SALARIO MINIMO IN ITALIA, QUESTO COSA COMPORTEREbbe PER IL SETTORE?

Se in Italia fosse istituito il salario minimo, sicuramente ci troveremmo davanti ad una rivoluzione per tutto il mondo del lavoro. Infatti, ricordiamo che in Italia per ora non vi è salario minimo a differenza di altri paesi europei come Francia e Germania, in Italia i salari minimi previsti, sono disciplinati dai diversi Contratti Collettivi che li definiscono per ogni settore, ma non ve ne è uno universale valido per tutti. Chiaramente questa introduzione toccherebbe e non poco anche i lavoratori somministrati che attualmente vedono la loro retribuzione parificata a quella del CCNL dell'utilizzatore presso il quale svolgono la missione.

Quindi prima di tutto andrebbero riaggiornati tutti i Contratti Collettivi che verrebbero riparametrati al nuovo valore minimo previsto; quindi, con delle condizioni retributive che permettano di mantenere delle differenze fra i vari campi, di conseguenza anche gli straordinari o le retribuzioni per orari e turni notturni e serali andrebbero rivisti.

Interessante sarebbe analizzare le ripercussioni sul territorio nazionale, difatti spesso, nelle grandi città gli stipendi sono già più alti o comunque proporzionati al costo della vita di quello specifico territorio, mentre in altre zone del paese, quelle più rurali il costo

della vita è più basso e lo sono di conseguenza anche gli stipendi, che verrebbero quindi automaticamente alzati e andrebbe riproporzionato l'intero costo della vita.

Per quel che concerne la Somministrazione in particolare, le modifiche toccherebbero innanzitutto le Agenzie, le quali dovrebbero ricalcolare sia i salari dei lavoratori e di conseguenza anche i costi da riproporre agli utilizzatori finali, che ovviamente sarebbero più alti; questo comporterebbe anche una selezione più rigida, infatti dei costi più alti per i somministratori, comportano anche la richiesta di servizi di qualità superiore che dovrebbero essere forniti dalle Agenzie e quindi dei personali di livello e formazione superiore. Le richieste dai vari settori potrebbero diminuire, preferendo magari gli utilizzatori optare per forme contrattuali flessibili ma interne alla loro organizzazione, non essendo più conveniente almeno nel breve periodo nell'attesa di un adeguamento dei prezzi e del sistema a livello corale. Oppure le agenzie sarebbero costrette a diminuire la loro percentuale di guadagno sul singolo lavoratore.

L'impatto invece che si avrebbe sulla ristorazione è innanzitutto da vedere nel Contratto Collettivo; infatti, in questo caso ci sarebbe un innalzamento del costo dei lavoratori e quindi andrebbero riparametrati i prezzi che vengono proposti per il nuovo costo che dovranno sostenere gli imprenditori. Dunque, si cercherà di abbassare questi costi, facendo dei tagli sul personale, mantenendo esclusivamente il personale necessario e aumentando i turni di quelli che rimarrebbero, aumentando anche gli straordinari se necessario. Sicuramente nel breve periodo come anche negli altri settori, ci sarebbe una diminuzione dell'uso della Somministrazione, infatti questa non sarebbe più conveniente visto il costo finale che ci sarebbe per il ristoratore, il quale potrebbe optare se necessario per formule contrattuali sempre caratterizzate dalla flessibilità ma che sarebbero comunque a se internalizzate e dunque si con lavoratori che non sarebbero formati e facilmente reperibili ma comunque, adattabili alle esigenze aziendali, che avrebbero comunque costi orari minori rispetto ai full-time<sup>164</sup>.

---

<sup>164</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

Sicuramente ci sarebbe una generale riduzione di quelli che sono i servizi proposti per i lavoratori che hanno la funzione di retribuzione integrativa, per un abbassamento dei costi.

Nel settore della ristorazione, le catene subirebbero invece dei rischi minori, poiché appunto, queste inizialmente ottimizzerebbero i turni dei lavoratori, per fare minori tagli al personale e non abbassare troppo la produttività dell'organizzazione, a differenza dei piccoli esercizi che sarebbero costretti a fare dei tagli obbligatori per mantenere l'attività a reddito.

Sicuramente il legislatore potrebbe accompagnare questa introduzione, con degli sgravi contributivi per i ristoranti che assumono stabilmente, così da permettere un minimo riequilibrio del sistema ed evitare di mettere troppo in difficoltà i piccoli imprenditori.

Un problema che potrebbe sorgere sarebbe l'aumento di quelli che sono i lavoratori irregolari, dunque quelli senza contratto, potrebbe essere una soluzione che in molti potrebbero applicare per cercare di contenere i costi incorrendo però in sanzioni e a gravi violazioni normative, a questo si potrebbero poi ovviamente accompagnare maggiori controlli da parte degli enti preposti.

Sicuramente possiamo dire che l'introduzione del salario minimo in Italia, sarebbe una grande rivoluzione, forse positiva, ma che sicuramente sconvolgerebbe e non poco il nostro sistema lavoro e il sistema economico che si è strutturato nel nostro paese. Andando a ledere determinati consuetudini e pratiche ormai consolidate che sono quasi alla base della quotidianità nazionale e formano un folto numero di lavoratori sparsi in da Nord a Sud, da ciò quindi forse una delle motivazioni per la quale ancora questa riforma in Italia non ha avuto successo.

## CAPITOLO V

### VALUTAZIONI GENERALI

#### 5.1) QUANTO VALE LA SOMMINISTRAZIONE IN ITALIA OGGI?

Come abbiamo detto finora, la Somministrazione è un tipo di Contratto che esiste in Italia dal 2003, e in questi vent'anni si è diffusa in maniera molto repentina, ma non proporzionale in tutto il territorio.

Dati alla mano possiamo dire che in Italia nel 2023, il numero di lavoratori che hanno avuto almeno un contratto di questa tipologia è stato di circa un milione di persone con una media di 500000 lavoratori al mese impiegati tramite Agenzia, di questi secondo i dati di Confindustria il 30,6% delle imprese ha utilizzato almeno un lavoratore in somministrazione a tempo determinato, con una diffusione soprattutto nell'industria e nelle grandi imprese, in media pari al 7,4% della forza lavoro complessiva al 31/12/2023, paragonando i valori con gli anni precedenti, ad esempio nel 2022 dove i lavoratori somministrati erano 631.124 in aumento a sua volta del 3,7% rispetto al 2021 e possiamo dire che dal 2020 c'è stato un aumento continuo e costante di lavoratori che svolgevano la loro attività tramite la Somministrazione con un giro d'affari in continua evoluzione che ha ampliato sempre di più questo nuova frontiera di lavoro.

Da notare come la maggior parte dei lavoratori Somministrati sia utilizzata con contratti di lavoro indeterminato pari al 19,6%, mentre le tipologie orarie maggiormente richieste sono per la maggior parte full-time, successivamente quelli part-time al 35%, specialmente per le lavoratrici femminile pari al 59,3% nel part-time. Altro dato molto importante è come questo tipo di contratto sia diffuso specialmente fra i giovani, infatti, il 50% dei lavoratori somministrati ha meno di 34 anni.

Altro elemento da evidenziare però è come sia diffusa nelle varie zone d'Italia l'uso della Somministrazione, infatti nel 2023 il 68,7% di questi lavoratori era impiegato nel Nord,

il 18,2% al Centro, il 9,9% al Sud e il 3,2% nelle Isole. Questo dato ci fa capire come non in tutto il paese sia diffuso quest'uso e che nei territori più tradizionalisti ed economicamente meno sviluppati, queste forme contrattuali non siano pienamente diffuse.

Altro elemento importante per un'analisi completa è vedere come sono stati utilizzati questi lavoratori; infatti, dall'indagine di Confindustria si può vedere come questi lavoratori siano molto dinamici, infatti, il 17,8% caratterizzato di turnover in entrata e il 16,2% in uscita e quindi che il ricambio di lavoratori presso la stessa o più unità lavorative è molto alto rispetto al totale complessivo.<sup>165</sup>

I dati ci fanno capire come sia un fenomeno in diffusione, specialmente in contesti e per fasce di età particolarmente specifici, che permette di creare un buon connubio tra vita lavorativa e vita personale, e di aumentare le esperienze e che sia un settore dove ci sia domanda di lavoro e offerta di lavoro che crescono di pari passo, figlio anche dell'innovazione dei tempi e di un mondo del lavoro che cambia e si trasforma in maniera sempre più eterogenea.

---

<sup>165</sup> [https://www.confindustria.it/wcm/connect/409925d6-29b9-4ad6-8132-4ac17234947f/Nota\\_CSC\\_Indagine\\_lavoro\\_050824\\_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES](https://www.confindustria.it/wcm/connect/409925d6-29b9-4ad6-8132-4ac17234947f/Nota_CSC_Indagine_lavoro_050824_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES)

[https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file\\_locked/2024/03/report\\_trimestrale\\_Itrim\\_2023.pdf](https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file_locked/2024/03/report_trimestrale_Itrim_2023.pdf)

[https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file\\_locked/2023/05/report\\_trimestrale\\_IIltrim\\_2022.pdf](https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file_locked/2023/05/report_trimestrale_IIltrim_2022.pdf)

<https://assolavoro.eu/wp-content/uploads/2022/02/Assolavoro-Datalab-Bollettino-sulla-Somministrazione-in-Italia-nel-2021.pdf>

<https://ebitemp.it/wp-content/uploads/2023/02/Univ.-degli-Studi-Roma-tre-Labchain-Jointlab-sul-lavoro-in-somministrazione.->

Monitoraggio-analisi-e-tendenze-del-lavoro-in-somministrazione-1.pdf

<https://www.anpal.gov.it/documents/552016/586603/Nota-Lavoro-in-somministrazione-I-trimestre-2019.pdf/eed5c463-e8b9-1e31-adc4-2d2d3d3e40f6?t=1573473351847>

<https://leonardo.it/altre-notizie/settore-ristorazione-italia-principali-statistiche-presentate-fipe>

<https://ilmanagement.it/2024/04/17/tutti-i-numeri-della-ristorazione-in-italia-scarica-il-rapporto-pubblicato-da-fipe-confcommercio>

## 5.2) QUESTA NUOVA MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI DI SALA PUO' VERAMENTE RADICARSI CAPILLARMENTE NEL TESSUTO ECONOMICO DI UN SETTORE STORICO, IDENTITARIO E CULTURALE DELLA TRADIZIONE ITALIANA?

Il campo della ristorazione, in particolare la mansione del cameriere di sala, è una mansione che, come abbiamo raccontato, si può definire storica, essendo nata ed evolutasi già a partire dall'epoca romana, un ruolo all'interno della società che si è evoluta e che ha mutato i suoi usi e costumi e di conseguenza anche il ruolo della ristorazione in una società che cambiava. È nel XX secolo che nascono in Italia una variegata tipologia di attività di ristorazione tra cui: le trattorie, le osterie, i ristoranti regionali, gli agriturismi etc. ognuna legata alle proprie tradizioni territoriali e con le proprie identità culturali, che divengono un simbolo della cultura italiana nel mondo; infatti, il concetto di ristorazione come la si intende in Italia è unica. E si sono creati negli anni dei costumi e degli usi anche per il mestiere del cameriere che lo hanno reso un'attività tradizionale che ha una lunga storia e una sua identità anche su base territoriale negli usi e costumi della zona di appartenenza<sup>166</sup>.

Proprio questa caratteristica di incarnare all'interno della propria mansione, una fetta di cultura e di tradizione, che si porta avanti insieme alla storia di un'attività, caratterizza questo lavoro.

La cultura delle locande, delle hostarie e delle trattorie come fino a qualche decennio fa, era una colonna portante di un settore sempre florido nel nostro Paese. Negli ultimi 20 anni o a partire dalla fine degli anni duemila, che sta andando scemando, persa sempre di più in catene di fast food o di ristorazione, che creano identità su larga scala e perdono di quella che è un'identità territoriale.

---

<sup>166</sup> Moduloinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.moduloinox.it>.

Molte piccole attività a livello familiare vengono acquistate da società più grandi che al loro interno comprano da vecchie proprietà familiari, le licenze con i nomi dei locali e li assorbono all'interno del loro business, andando però ad eliminare quel senso di tradizione familiare, tramandata nel tempo che viene cancellata da un business più basato sulla redditività produttiva che sulla qualità del servizio e della soddisfazione del cliente. Si sta sempre più perdendo quel senso di appartenenza e di artigianalità in un campo lavorativo che faceva e fa tuttora della cura del cliente il suo principale obiettivo. Ovvero far sì che il cliente ritorni di nuovo presso l'attività e così che sia fidelizzato e diventi un'entrata in più certa e costante che favorisce la stabilità e di conseguenza la crescita economica. Ma per raggiungere questo obiettivo ovviamente, oltre alla qualità di ciò che viene portato in tavolo, è fondamentale il come questo viene fatto, con passione e coinvolgimento, deve essere parte di un'esperienza. Cosa che nel corso del XX secolo si era diffusa in Italia e il turismo estero era affascinato da questo modo di fare, folkloristico che si utilizzava nel nostro paese, e che ormai è rimasto solo in poche realtà.

Ad oggi però come abbiamo visto, il sistema è cambiato e la cultura della ristorazione sta perdendo quelli che sono stati per più di un secolo lo scheletro portante di una tradizione e di un modo di fare ristorazione.

Ora si pensa più alla velocità e in un mondo che ha perso un po' della sua personalità anche il lavoro del cameriere non necessita più di un'immagine forte, identitaria; ma si può basare anche solamente sulla velocità e l'efficienza del servizio.

Si da meno valore al coinvolgimento emotivo o almeno, non come si faceva prima, si cerca più il rendimento, l'efficienza e l'efficientamento dei costi. La nascita e lo sviluppo enorme di tante attività di fast food o di cibo comunque consumabile in modo molto più rapida seduti senza servizio.

Il contemporaneo sviluppo delle catene di ristorazione che puntano sulla fidelizzazione al marchio e non del singolo punto vendita ha creato poi un settore parallelo, che basa i suoi risultati sui grandi numeri, quelle a livello regionale o nazionale che quindi abbattono il senso della singola attività ma puntano sul complessivo, aprono in punti strategici dove la clientela generalista e rapida punta per un pasto rapido, sicuramente buono sul quale fare affidamento senza rischiare di incappare in brutte sorprese.

Queste nuove condizioni, che sono nate e cresciute negli ultimi anni, hanno creato quindi una nuova area in un settore grande e complesso. Uno spazio in cui determinate caratteristiche del personale che sono richieste in altri tipi di attività, qui sono meno importanti per la selezione, mentre diventano necessarie, la flessibilità oraria, la rapidità e poco altro, dove quindi le competenze pregresse e le specifiche skills sono meno importanti ai fini dello svolgimento dell'attività. Proprio in questa specifica tipologia di attività, non è nuovo esternalizzare anche altre mansioni, come le pulizie, che possono essere appaltate a ditte esterne per più punti vendita e dunque si cerca di semplificare il più possibile la gestione della singola filiale, esternalizzando il più possibile e quindi facilitarne appunto l'organizzazione e la direzione, oltre e rendere i costi fissi e quindi facilmente quantificabili e ammortizzabili specialmente sui grandi numeri.

Possiamo dire quindi che in questi specifici ambiti è più plausibile riuscire ad integrare delle figure lavorative, esternalizzate, quali i lavoratori di sala sotto contratto di somministrazione, che quindi vengono assunti tramite APL e che per caratteristica saranno magari più preparati in ambito teorico, ma non per forza sul piano pratico, e spesso saranno lavoratori giovani, con più flessibilità organizzativa, e che non necessitano di quelle competenze e quelle qualità che invece sono necessarie in una piccola attività, ovvero quei tratti che serviranno per lasciare impressionato un cliente e per dare un input in più a questo nel tornare di nuovo.

Non sarà fondamentale la fidelizzazione del lavoratore ma più la sua flessibilità, capacità produttiva e di adattamento, che saranno caratteristiche in secondo piano, che però dovrebbero mantenere la loro identità in specifiche realtà. Così da mantenere delle tradizioni che hanno portato un settore ad essere uno dei più importanti nel nostro paese, nonostante la crescita di nuovi modi di fare ristorazione, oltre alla categoria della ristorazione di lusso che tiene una sua unità al di fuori di tutto il sistema e che ha delle caratteristiche assentanti, che vive in maniera diversa e che richiede competenze a sé, ma che rimane comunque una categoria “speciale” che ha le sue regole e i suoi usi.

Quindi alla domanda se questo tipo di modalità di lavoro possa diffondersi capillarmente nel settore ristorazione in Italia, la risposta più accreditabile e dipende, ovvero dipende dalla tipologia di ristorazione che si vuole analizzare e che si verrà portata avanti dal titolare dell'attività, che non sempre possiamo chiamare ristoratore.

### 5.3) DOVE PUO' ESSERE UTILE LA SOMMINISTRAZIONE, IN QUALI SPECIFICHE CONDIZIONI?

Sarà possibile, dunque, che la Somministrazione dei camerieri di sala si diffonda capillarmente nel settore della ristorazione. Probabilmente no, o forse non in tutti i suoi micro-settori, difatti dipende dal tipo di attività che si va ad analizzare<sup>167</sup>.

Difficilmente la Somministrazione come forma lavorativa riuscirà ad espandersi nelle attività a gestione familiare, nelle piccole attività storiche, o quelle territoriali, come ad esempio la pizzeria di quartiere, o l'agriturismo di paese, il piccolo ristorante storico del centro o la trattoria “della nonna”. In queste tipologia di attività commerciali, è difficile immaginarsi dei lavoratori somministrati, perché probabilmente il rapporto fra la ricerca del lavoratore e il costo effettivo, a rapporto con il costo complessivo del servizio offerto dall’Agenzia; non saranno favorevoli per la piccola attività, inoltre questa punterà molto sul servizio che dovrà essere accogliente e caloroso, personalizzato per i clienti abituali e dovrà trasmettere la filosofia dell’attività nel suo complesso, che è una caratteristica fondamentale di questo tipo di ristorazione. In questo tipo di attività sarà anche difficile che si utilizzi tale modalità nei periodi di picchi stagionali, proprio perché solitamente per le dimensioni ridotte è una problematica relativamente facile da gestire o comunque per il ragionamento espresso prima si utilizza magari una risorsa giovane che viene assunta con contratti temporanei e molto flessibili come il part-time.

---

<sup>167</sup> Assolavoro Datalab 2022  
FIPE, Rapporto Ristorazione 2024, <https://www.ristorazioneitalianamagazine.it>.

Per le realtà intermedie invece, ovvero i ristoranti di medie e grandi dimensioni, che quindi, non hanno una struttura definibile come familiare, da un punto vendita grande o due più piccoli, anche dislocati in zone residenziali della città ma che hanno un bacino d'utenza più grande, con una clientela più variegata e che saranno soggetti a picchi stagionali. La Somministrazione potrebbe essere una soluzione utile per la ricerca delle risorse; infatti, per le motivazioni espresse al capitolo 3.3 questo tipo di attività potrebbe far uso di lavoratori in Somministrazione, per sopperire a dei periodi di assenza del personale se questi mancheranno per un arco temporale mediamente lungo, oppure potrebbero essere utilizzati duranti picchi stagionali di lavoro, specialmente per le attività site in zone soggette al flusso turistico. Oppure potrebbero essere utilizzati per sopperire ai periodi di ferie obbligatorie dei lavoratori internalizzati se l'attività decidesse di rimanere aperta per tutto l'anno senza periodi di chiusura, ulteriori ipotesi potrebbero essere l'ampliamento dell'attività attraverso l'acquisizione di nuovi spazi e quindi la necessità di aumentare temporaneamente la forza lavoro, ai fini di provare e verificare se e quanti lavoratori assumere e per quante ore settimanali.

Un settore particolare è la ristorazione di lusso, dove il servizio è fondamentale all'interno dell'esperienza del cliente, infatti il lavoratore dovrà essere formato e preparato su quel che concerne quella tipologia di cucina, che ha delle caratteristiche molto particolari e di nicchia, queste attività sicuramente avranno una loro forza lavoro internalizzata, estremamente formata e fidelizzata dovendo entrare molto nel dettaglio durante il proprio servizio e quindi anche la selezione sarà molto ferrea. Proprio la necessità di avere un personale particolarmente formato e specializzato, che conosce le regole specifiche della ristorazione di lusso; potrebbe portare queste attività a far uso della Somministrazione, ma appunto esclusivamente, per lavoratori che siano specificatamente formati per quella tipologia di settore, che abbiano conoscenze tecniche avanzate. Infatti, uno dei punti di forza delle Agenzie di Somministrazione sarà appunto avere al suo interno lavoratori che vengono formati appositamente e che hanno avuto esperienze anche in importanti catene di Hotel che spesso fanno uso di questi lavoratori e che dunque oltre ad una formazione

teorica avranno anche una certa esperienza, e che ricercare in autonomia, è particolarmente complesso. Inoltre, questo tipo di attività non avrà problemi a spendere di più per i suoi lavoratori, poiché appunto specializzati e dunque più costosi, ma che offriranno un servizio migliore e adeguato alle necessità aziendali.

L'area della ristorazione dove sicuramente la Somministrazione avrà modo di diffondersi di più e dove si è già diffusa sono le catene di ristoranti, dove per struttura e caratteristica intrinseca, sarà maggiormente richiesta questa tipologia di lavoratori poiché potranno essere spostati più facilmente tra un punto vendita e l'altro, perché non hanno necessità di specifiche caratteristiche e competenze tecniche, e che necessariamente dovranno essere flessibili agli orari e agli spostamenti. Inoltre, questo tipo di attività possono essere soggette ai picchi stagionali se situati i punti vendita in zone dove il flusso di persone cambia in base al periodo dell'anno.

Dunque, si può affermare che in Italia la Somministrazione si sia fatta strada e abbia una sua platea di lavoratori stabili che vengono inviati in missione nella ristorazione, ovviamente non tutte le attività ne necessitano, ma solamente in alcuni contesti.

In un futuro dove si possa immaginare un aumento delle catene di ristoranti o un aumento delle attività di medie e grandi dimensioni, sicuramente la Somministrazione potrebbe beneficiarne, aumentando la platea di possibili richieste.

Mentre se paradossalmente si tornasse indietro di 30 o 40 anni ad un sistema basato solamente su piccole realtà, chiaramente ci sarebbe poco spazio per i lavoratori somministrati, non rientrerebbero nelle necessità di questa tipologia di attività, più legata alle tradizioni e alla cura del cliente.

Se invece ci trovassimo in una condizione come quella Americana, dove si, il numero di ristoranti indipendenti è superiore a quello delle catene, ma questi sono principalmente attività di cucina etnica, mentre i ristoranti generalisti americani sono principalmente

catene; allora sicuramente la tendenza ad esternalizzare i propri dipendenti avrebbe molto più spazio e sarebbe molto più utilizzata, e diffusa nel territorio.

Un altro elemento che non abbiamo considerato è appunto la diffusione nel territorio; infatti, la Somministrazione nella ristorazione è diffusa in Italia, specialmente nelle grandi città, dunque legate ad eventi e turismo, alle zone turistiche costiere e nelle ricche mete sciistiche. A livello territoriale proprio nel Nord c'è una maggiore tendenza ad esternalizzare, specialmente sia nelle più diffuse catene di ristoranti che negli Alberghi di lusso. Al Centro-Sud invece si tende ad utilizzare la Somministrazione specialmente a livello stagionale, quindi legato al turismo, mentre nelle piccole città e nelle province più rurali è quasi del tutto inutilizzata come forma contrattuale e si tende di più a stipulare contratti diretti.

Questo ci porta a capire come nel nostro paese ogni territorio ha le proprie abitudini e i propri costumi, e spesso il connubio tra tradizione e innovazione non raggiunge gli stessi livelli e che si è legati spesso ai classici metodi di lavoro, anche i livelli occupazionali dimostrano che forme contrattuali più flessibili e l'utilizzo di queste può favorire l'ingresso nel lavoro di molte più persone, proporzionale ovviamente alla domanda di servizi che vi è nelle diverse zone.

**5.3) IN ITALIA E IN EUROPA SI STA DIFFONDENDO QUESTO NUOVO MODO DI SVOLGERE ATTIVITA' IMPRENDITORIALE, LA TENDENZA AD ESTERNALIZZARE E SOMMINISTRARE SEMPRE DI PIU' IN DETERMINATI TIPI DI LAVORI?**

Come già affermato nel corso dello sviluppo di questa tesi, nel mondo contemporaneo dove viviamo, l'economia e il marketing, sono sempre più caratterizzati dalla globalizzazione, ovvero dal fatto che in generale la concorrenza sul mercato sia sempre

più forte e sia sempre più variegata, con competitor che arrivano da tutto il mondo. Un'economia e un mercato così complessi e variegati comportano delle sempre più crescenti difficoltà per le aziende europee, che sono schiacciate dalla pressione della produzione asiatica e dalla stretta dipendenza con i mercati americani. Chiaramente questo ha portato le aziende europee a dover adeguare i prezzi dei propri beni prodotti per mantenerli concorrenziali sul mercato, ciò ha dunque comportato la necessità di tagliare costi o comunque diminuire il monte fisso dei costi e poter lavorare sul cumulo variabile. Da qui possiamo trovare una argomentazione al perché a livello europeo specialmente in alcuni paesi nel settore industriale e produttivo si è maggiormente sviluppata una forma contrattuale flessibile per i lavoratori, quale la Somministrazione, infatti questa con la sua flessibilità intrinseca e in alcuni Paesi dell'Unione anche con costi minori, grazie a sgravi contributivi previsti dalle leggi nazionali, ha permesso a molte aziende sia di ridurre i costi fissi ma anche di adattarsi velocemente alle richieste del mercato. O anche attraverso un'altra forma di esternalizzazione ovvero l'Appalto di servizi che permette di delegare a attività secondarie a fornitori esterni specializzandi, ammortizzando i costi<sup>168</sup>.

I legislatori nazionali e quello europeo, negli ultimi due decenni, hanno cercato di aiutare le proprie imprese, in questo contesto, inserendo e normando, forme contrattuali che siano più flessibili, effettuando una maggiore liberalizzazione del mercato del lavoro, contemporaneamente, comunque cercando di porre delle tutele minime garantite ai lavoratori come il salario minimo.

La Somministrazione è stata uno di questi meccanismi dove, infatti, in alcuni paesi più che in altri viene molto utilizzata a livello di produzione, ma anche a livello di servizi specifici all'interno di gruppi produttivi, sfruttando la formazione specifica di questi lavoratori. Oppure sempre esternalizzando determinati blocchi di servizi, per avere una minor rigidità contrattuale e poter sfruttare meglio l'operatività dei lavoratori<sup>169</sup>.

Inoltre, sempre per quel che riguarda l'esternalizzazione di servizi, spesso capita che tali attività siano specializzate in determinati ambiti e le grandi imprese, dunque, scelgano di

---

<sup>168</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

<sup>169</sup> S.P. Emiliani, Il contratto di somministrazione di lavoro, in Persiani M. (a cura di), I nuovi contratti di lavoro, Torino, 2010.

esternalizzare attraverso contratti di Appalto, attività come la manutenzione di macchinari o la gestione dei sistemi di sicurezza, fino alle pulizie e alla cura della sicurezza interna o l'assistenza clienti. Quindi tutta una serie di attività specifiche che in questo modo permettono all'azienda di gestire e ordinare i bilanci annuali in maniera più o meno coerente a quelli che sono gli obiettivi di business prefissati, e avendo poi una maggiore flessibilità e disponibilità costante di lavoratori. Si andranno anche a ridurre quelli che sono gli ipotetici contenziosi con i lavoratori e con i sindacati per la gestione del personale e del turnover, delegando a terzi questi oneri.

Anche la ristorazione, che con la realtà industriale non è molto collegata, ha però seguito un percorso molto simile, infatti possiamo dire che con la globalizzazione e lo sviluppo, di un nuovo mondo sempre più collegato, per queste attività ci sono stati risvolti negativi, come l'aumento della concorrenza, con l'aumento del numero dei ristoranti e l'aumento dei ristoranti etnici che portano una concorrenza nuova, basata su differenze concrete e reali ma che impatta comunque complessivamente nel lavoro. Un generale aumento del costo dei beni, anche dovuto all'inflazione, sicuramente, e all'ingresso in questo business di realtà e gruppi di investitori e imprenditori esteri con grandi capitali che hanno portato nel nostro paese le catene di ristoranti e spesso hanno acquistato da proprietari originari, uno o più piccole attività cambiandone le abitudini e puntando più sui risultati economici che sulla qualità effettiva del servizio. D'altro canto, però la globalizzazione, ha portato un grandissimo impulso alla ristorazione italiana, ovvero una crescita esponenziale del turismo con una crescita continua, che ha portato nel nostro paese, famoso nel mondo per la storia culinaria, milioni di turisti seduti ai tavoli delle nostre attività commerciali; infatti, analizzando i dati ISTAT in Italia siamo passati dagli 80 milioni di arrivi nel 2000 a oltre 134 milioni nel 2023, quindi una crescita quasi raddoppiata.<sup>170</sup>

Quindi in assoluto un fattore positivo, il quale però ha avuto anche risvolti negativi, infatti l'aumento del numero complessivo di clienti, ha anche periodizzato ancora di più un

---

<sup>170</sup> Modulinox, Ristorazione in Italia: numeri e statistiche, <https://www.modulinox.it>  
CALCATERRA L., A vent'anni dal pacchetto Treu: la somministrazione di lavoro tra spinte [L. 196/1997; Calcaterra 2017]  
innovative e resistenze ideologiche, in Massimario di giurisprudenza del lavoro ne Il sole 24 ore.

settore, già di suo, soggetto a picchi, infatti, il lavoro delle attività commerciali, specialmente nelle grandi città, nei paradisi naturalistici e nelle grandi città d'arte; il numero di clienti varia tantissimo tra i periodi di picco e i periodi di bassa stagione, proprio legati all'andamento turistico, e quindi ad una incertezza sul mercato, non permette una piena programmazione dell'organico stabile e internalizzato all'azienda, ma porta molte attività a far uso della Somministrazione di lavoratori, proprio per sopportare a questi periodi di picco nei flussi turistici e così da dare forza lavoro per rispondere a queste esigenze. Questo aumento del turismo ha portato anche, un aumento dell'offerta del servizio, quindi con una crescita dal 2000 con circa 100.000 imprese attive nella ristorazione alle 331.888 del 2023, questo testimonia il fatto insieme al numero di clienti è cresciuto anche il numero di attività commerciali e dunque anche la concorrenza, che è si è spostata anche nel settore del pasto "veloce" quindi con la crescita sia di fast food con cucine di altri paesi, sia negli ultimi anni con fast food "all'italiana" ,quindi, dove è possibile mangiare la cucina tipica del nostro paese, a spasso, velocemente senza bisogno di sedersi ad un ristorante. Questo ha portato instabilità al mercato del lavoro in questo specifico settore e insieme ai fattori analizzati poco prima sta spingendo molte attività a far uso della Somministrazione.

Concludendo quindi in Italia quanto in Europa, si sta sempre di più facendo strada negli usi e nelle abitudini delle imprese dalle più piccole alle più grandi di esternalizzare i lavoratori e i servizi, che caratterizzando alcuni ruoli, ambiti o settori produttivi in particolare, questo possiamo dire essere dovuto soprattutto all'aumento dei costi di produzione e dei beni materie prime e dunque nei costi che si ripercuoto sui clienti finali, per poter abbassare quindi questi ultimi si è necessitati ad abbassare i costi fissi o trasformandoli in costi variabili, maggiormente ammortizzabili negli ambiti di bilancio, dunque per avere un maggior equilibrio tra ricavi, costi e costi finali per i clienti si cerca di esternalizzare, per abbassare il monte ingaggi fisso dei dipendenti e senza perdere, capacità produttiva e cercando di rendere più flessibile, il produzione in base alle effettive esigenze.

Possiamo quindi dire che, c'è un filo conduttore dal ristorante di Milano alla grande industria dell'automobile tedesca, dei punti di contatto anche fra realtà diverse che sono figli dello stesso cambiamento ovvero la Globalizzazione.

## 5.5) UN FUTURO DOVE I TEMPI DI LAVORO SARANNO SEMPRE PIU' BREVI ED ETEROGENEI, È ALLE PORTE?

Negli ultimi anni è agli occhi di tutti come il mondo del lavoro sta cambiando, stiano sparendo dei mestieri e nascendo dei nuovi, sta cambiando il modo di fare impresa, e si stanno sviluppando nuove modalità di svolgimento delle mansioni, che sono sempre più lontane dall'idea di operaio che si aveva nell'ultimo secolo. Adesso le attività produttive sono sempre più svolte dalle macchine e molti ruoli lavorativi si sono convertiti alla gestione, funzionamento e manutenzione di queste. Molti mestieri non esistono più cancellati da un modo nuovo della società di utilizzare e consumare i beni, e molti mestieri tradizionali svolti dal piccolo esercizio commerciale sono stati sostituiti dai grandi negozi. Proprio questo modo nuovo di svolgere, il lavoro non basato più sulla produzione, di beni quindi sulla quantità di prodotti che vanno costruiti, perché per questo ci sono le macchine, molto adesso si concentra sulla produttività del personale, ovvero sulla capacità di resa di un lavoratore rispetto alla quantità di lavoro da svolgere.

Da tutto questo contesto è nata la flessibilità dell'orario di lavoro. Un'abitudine nuova che vede le aziende, dare la possibilità di accordarsi con i propri lavoratori sugli orari di svolgimento dell'attività lavorativa, cosa che ha portato benefici e migliori risultati per le aziende. Infatti, queste così possono risparmiare sul numero di lavoratori, sugli orari di apertura delle sedi aziendali, e spesso sul costo reale del personale facendo uso del lavoro agile, dove questo è possibile.

Uno studio condotto dalla McKinsey ha certificato che le aziende che permetto ai propri lavoratori di avere una maggiore flessibilità sull'orario di lavoro hanno avuto, un incremento della produttività pari al 12% e una diminuzione del tasso di abbandono del personale pari al 14%. Mentre dati forniti dall'OECD dimostrano come questa flessibilità porti un risparmio nei costi operativi grazie all'ottimizzazione della forza lavoro.

Ovviamente anche le necessità delle persone e l'obiettivo delle aziende di curare e tutelare i propri lavoratori è stato un fattore, infatti l'aumento anche di ambiti come il Welfare

Aziendale, come forma sostitutiva di retribuzione, argomenta due elementi che sono complementari con quanto detto prima, ovvero:

- L'idea di abbassare i costi fissi, infatti utilizzare il Welfare Aziendale, come forma di integrazione retributiva, se non addirittura come forma sostitutiva di reddito, permette un risparmio sui costi fissi delle imprese
- Altro elemento che si sposa con la flessibilità oraria è la ricerca del benessere psicofisico dei lavoratori, quindi inserendo nei pacchetti Welfare, possibilità che permettano al lavoratore di prendersi cura di sé e dei suoi cari, e si collega con l'obiettivo di favorirne la produttività, abbassandone e modellandone l'orario di lavoro in base alle necessità.

La flessibilità oraria dei lavoratori anche con le necessità delle aziende di regolare la forza lavoro insieme alle esigenze di produzione, ha dato sviluppo alle forme contrattuali flessibili, che hanno costi minori per i datori e ne permettono una migliore ottimizzazione. Tra questi la Somministrazione ne rientra permettendo alle aziende di usufruire di personale in maniera proporzionale alle effettive necessità abbassandone i costi e permettendo una turnazione più efficace di quei lavoratori che sono inseriti all'interno della stessa, senza aumentarne in maniera eccessiva i costi per il datore, come già si è analizzato nei capitoli precedenti.

Nel mondo della ristorazione, come abbiamo visto, si vive un cambiamento simile. Dove gli orari e turni di lavoro sono sempre più diversificati, in base alla specifica attività, al tipo di clientela, e alla ricerca di velocità ed efficienza da parte della clientela. Che hanno portato alla necessità di efficienza e produttività da parte del personale, e questo come negli altri settori ha richiesto una maggiore turnazione, quindi una maggior flessibilità degli orari e di conseguenza un maggior numero di lavoratori per meno ore ognuno. Questo fenomeno come già spiegato precedentemente, tocca categorie specifiche di attività all'interno del settore della ristorazione in particolare le catene di ristoranti, le attività che servono dalla colazione al dopocena, ma non vale per il complesso del settore.

Questa flessibilità sia in ambito di orario lavorativo, che in periodi determinati di picchi, ha risposto spesso con la Somministrazione come forma di lavoro flessibili che permette di adeguare la forza lavoro con la domanda di servizi.

La Somministrazione, allora, è una soluzione valida per molti settori, che vanno dai trasporti, la logistica e la produzione industriale fino alla ristorazione e all'organizzazione di eventi, questa capacità di interagire con vari ambiti e settori, è dovuta alla flessibilità e alla specializzazione che possono avere i lavoratori che vengono inviati nelle varie missioni, che dunque non hanno necessità di essere formati, ma soltanto inseriti all'interno dell'organizzazione.

Ovviamente questo sistema ha dei limiti e comporta dei problemi a livello di mercato, infatti, l'uso della somministrazione che ricordiamo è cresciuto molto in Italia e in Europa negli ultimi anni, porta della instabilità nel mercato e si aiuta la diminuzione di lavoratori disoccupati, ma da un lato, non ne permette una stabilizzazione lavorativa, quindi si, ci saranno meno disoccupati ma la loro stabilità lavorativa ed economica non sarà tale da permettergli investimenti importanti sul futuro e la sicurezza di una occupazione stabile, magari a tempo indeterminato a meno che non vengano così assunti dalle Agenzie di Lavoro stesse, ma come analizzato nei capitoli precedenti questo numero di lavoratori è inferiore rispetto al totale complessivo.

Poi spesso i lavoratori esternalizzati avranno minor accesso a tutele delle aziende utilizzatrici, riguardo sia ai piani di Welfare previsti per i lavoratori, i somministrati avranno il loro Welfare previsto dal CCNL di riferimento, ci sarà meno continuità nella produzione e nello sviluppo delle attività lavorative, e se ci sarà come nel campo della ristorazione un'apparenza esterna ai clienti sicuramente come già affermato nei capitoli precedenti, una minor fidelizzazione di questi essendo il lavoratore, maggiormente esterno rispetto alla filosofia aziendale.

Sicuramente, quindi, il mondo del lavoro è cambiato e sta cambiando ancora, ne cambiano le necessità e le esigenze, in un futuro sempre più incerto e sempre più basato sulle tecnologie ma dipendente sempre dall'uomo. Il sistema ha bisogno di regole di norme che

permettano a tutti gli attori in gioco di riuscire a rispettarsi fra di loro, con l'obiettivo non più della quantità di lavoro ma dell'efficienze della produttività.

## 5.5) COME DOVREBBE MUTARE L'ORDINAMENTO?

Nei paragrafi 4.3 e 4.4, si sono analizzati dei possibili miglioramenti per quelli che sono i Contratti Collettivi per le Agenzie di Lavoro e se fosse possibile integrarli con accordi appositi per determinati settori in particolare per la ristorazione, adeguandone le funzionalità a quelle che sono le strette esigenze di un settore particolare.

In questo paragrafo si cercherà di analizzare quelle che sono le necessità in generale del mondo del lavoro rispetto al nuovo modo di vivere l'attività lavorativa, con le nuove esigenze e come la Somministrazione possa cambiare e adattarsi a queste necessità tutelando il più possibile il lavoratore.

Per regolamentare quella che sta diventando sempre di più un'abitudine lavorativa, il legislatore potrebbe inserire delle nuove norme che possano regolamentare queste prassi, quali ad esempio potrebbero essere:

- Implementazione di contratti a tempo indeterminato full-time, con l'inclusione di clausole che garantiscano flessibilità. In questo modello, le parti concordano un monte ore fisso obbligatorio, mentre il restante tempo di disponibilità del lavoratore viene regolato periodicamente in base alle esigenze specifiche.
- Possibilità di istituire o rafforzare, la regolamentazione attualmente in uso incrementando, e rafforzando il rapporto di lavoro basato su un numero di ore inferiore rispetto ad un full-time, in cui il datore di lavoro e il lavoratore si accordano su blocchi di ore che siano compatibili con le esigenze di entrambe le parti per lo svolgimento dell'attività lavorativa
- Aumento delle tutele normative per i lavoratori che svolgono la loro attività tramite piattaforma digitale

- Incentivare l'utilizzo del Welfare Aziendale come forma di retribuzione aggiuntava, specialmente, le forme che vadano a favorire il benessere del lavoratore
- Aumentare la retribuzione per i soggetti che svolgono la loro attività lavorativa in orari svantaggiati
- Rendere maggiormente modellabile e regolabile, il monte contributivo che il datore dovrà versare agli enti previdenziali per quel determinato lavoratore, parametrando alle ore effettivamente svolte e a quelle in cui avrebbe dovuto ma che ha svolto in modalità differente o in orari differenti

Per quel che riguarda i lavoratori in Somministrazione potrebbero essere ulteriori integrazioni che potrebbero essere inserite dal legislatore, per favorire questi lavoratori, contestualizzando queste modifiche nel contesto che abbiamo analizzato finora:

- Una limitazione più chiara e differenziata per i diversi settori lavorativi dell'utilizzatore per quel che riguarda i limiti di durata dei contratti di Somministrazione e la loro proroga.
- Prevedere all'interno del Contratto Collettivo di riferimento, delle norme che permettano ai lavoratori di entrare più facilmente nelle strutture aziendali dei datori di lavoro e concedere a queste aziende sgravi fiscali e contributivi, se assorbono all'interno della loro struttura i lavoratori che prima erano somministrati
- Introdurre delle forme di tutela, che permettano ai lavoratori di accedere obbligatoriamente a corsi di formazione nei periodi in cui non sono in missione presso nessun utilizzatore e introdurre per questi dei fondi che vengano erogati come retribuzione sostitutiva nei periodi in cui partecipano questi a corsi e non lavorano
- Tutelare i lavoratori in Somministrazione, introducendo la clausola nel contratto tra Agenzia e utilizzatore, una parte dedicata all'organizzazione dell'orario di lavoro, di questi dipendenti, nel momento in cui l'azienda adotta delle turnazioni orarie con tempi flessibili e con la disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività come spiegato prima. In questo contesto anche il lavoratore somministrato

avrebbe diritto allo stesso trattamento, oppure, per quest'ultimo il rispetto dell'orario fisso previsto, senza disponibilità, anche se equivalente ad un numero di ore inferiore e quelle che dovrebbero essere previste.

- Una tutela più stringente e capillare per questi lavoratori che vada a tutelare da possibili abusi degli utilizzatori.

Sicuramente l'ordinamento nazionale potrà modificarsi per divenire più efficace e aderente rispetto alle necessità del mondo del lavoro, cercando di venire incontro alle nuove esigenze, ponendo dei limiti che le parti dovranno rispettare, ma che possano essere derogati dalle parti in sede di trattativa contrattuale e che possa quindi rendere il contratto più aderente possibile alle necessità del lavoratore e del datore. Inoltre, sarebbero produttive delle introduzioni riguardo alle tutele e riforme che permettano di aumentare i servizi di welfare che ricevano detassazioni statali; e norme che proteggano e tutelino i lavoratori somministrati andandone a controllare e normare limiti orari e criteri da rispettare per questi.

## CAPITOLO VI

### CONCLUSIONI

La Somministrazione, negli ultimi due decenni è divenuta sempre di più una scelta per molti imprenditori italiani, infatti la capacità di questo istituto ad adattarsi alle varie condizioni lavorative, alle diverse necessità imprenditoriali, ovvero periodi di picco lavorativo, periodi di assenza di lavoratori, periodi cambiamenti a livello di organizzazione aziendale, i costi fissi e regolari, la facilità nel recuperare personale già formato e pronto per essere inserito all'interno dell'organizzazione stessa; hanno reso questo strumento particolarmente utile per i vari contesti nazionali.

A partire dal 2003 con la riforma Biagi che l'ha introdotta ufficialmente, fino al 2018 con il Decreto Dignità, questo istituto è cambiato, si è cercato sempre di più di ampliarne le tutele e di parificare il trattamento dei lavoratori rispetto a quelli che lavorano stabilmente

nell'attività dell'utilizzatore, a fronte anche della direttiva europea CE 104/2008.<sup>171</sup>

Proprio in questo ultimo decennio, il legislatore italiano ha cercato di parificare sempre di più i lavoratori in somministrazione rispetto ai dipendenti degli utilizzatori, con il d.lgs. 81/2015 si è disciplinato in pieno questo, e poi con il Contratto Collettivo per le Agenzie di Lavoro del 2019 ne ha disciplinato in maniera ancora più dettagliata, quelle che sono le regole minime per la stipulazione di questi contratti e attività, con le condizioni minime da rispettare e dei benefit che vengono riconosciuti dalle Agenzie stesse ai suoi lavoratori, analizzando nel dettaglio quelle che sono le caratteristiche di questo contratto e, quali sono invece le caratteristiche del Contratto Collettivo per il Turismo, che invece disciplina le condizioni minime che sono previste per i lavoratori di questo settore; facendo poi un paragone con quelle che sono le differenze fra le condizioni poste dai due contratti.

Questo contratto si è sviluppato in molti settori lavorativi italiani dalla logistica all'industria manifatturiera, fino ai servizi alla persona, andando a caratterizzare un periodo storico ben preciso, aiutando il sistema Lavoro nazionale, come modalità per ridurre la disoccupazione, in particolare nei giovani, proprio perché per come analizzato nei capitoli precedenti, il contratto di Somministrazione, proprio per caratteristiche intrinseche e strutturali, è un contratto che si adatta più facilmente a quelle che sono le esigenze di giovani lavoratori che iniziano ad affacciarsi al mondo del lavoro.

Il tema centrale di questa tesi ovvero lo sviluppo della Somministrazione nella ristorazione in particolare nei ruoli di cameriere di sala, è un esempio lampante di quanto, questo nuovo modo di svolgere le mansioni, di stipulare contratti e rapporti di lavoro, possa essere funzionale a quelle che sono le esigenze di un ristoratore. Si è analizzato perché queste modalità contrattualistiche possa essere utile e in quali contesti si è sviluppata maggiormente e perché, proprio da questo si deduce che in altri contesti invece, le caratteristiche della flessibilità positiva va in contrasto con un elemento fondamentale, ovvero, l'integrazione nel contesto aziendale e la sensibilità con cui si svolge la mansione. Che in determinate attività con filosofie specifiche è una caratteristica necessaria; cosa

---

<sup>171</sup> G. Pellacani (a cura di), Commentario alla riforma del lavoro, II edizione, Ipsa 2006  
D.l. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. 96/2018.  
D.lgs. 276/2003

che invece non è così per quel che riguarda le catene di ristorazione, dove infatti queste ultime non puntano sulla fidelizzazione del cliente a lungo termine sul singolo punto vendita, ma lo fanno sul marchio; quindi, il servizio in sé e per sé non è centrale.

Si è visto come la stagionalità e l'incertezza del mondo del lavoro siano le motivazioni principali, per le quali è cresciuta così tanto la somministrazione, si è analizzato il perché oggi possiamo dire che il mondo del lavoro, in particolare quello della ristorazione è caratterizzato da oscillazioni; e come i lavoratori somministrati possano essere una soluzione. Quali possono essere i vantaggi per i ristoratori nell'organizzare la propria attività esternalizzando ruoli e servizi, e quali possono essere i vantaggi per i lavoratori nello svolgere la loro attività lavorativa come somministrati e non come lavoratori dipendenti. Anche con un breve paragone con il settore degli eventi e quindi il mestiere dell'Hostess che è un ruolo simile, ma contemporaneamente molto diverso rispetto a quello del cameriere e perché in questo caso la Somministrazione è molto adeguata come forma contrattuale.

Si sono analizzate quelle che sono le caratteristiche del mondo del lavoro oggi in Italia e quali sono le nuove tendenze nell'organizzazione del lavoro e perché si tende spesso ad esternalizzare alcuni servizi e ruoli nelle aziende.

Tutto questo grande settore della Somministrazione in generale e nella ristorazione in particolare, è comunque una realtà e una modalità di rapporto di lavoro che ha ancora dei limiti e che potrebbe essere migliorata, e adeguata ancora di più alle esigenze dei settori che ne offrono maggiore domanda, proprio perché, ormai è impensabile non tener conto di quella che è una realtà che esiste ed ha il suo spazio sul mercato e che permette alle aziende di gestire il proprio personale, in base a quelle che sono le effettive esigenze lavorative, evitando sprechi e contenendo i costi aziendali.

Sicuramente ci sono delle note negative per i lavoratori che possono essere migliorate e che potrebbero rendere la realtà delle Agenzie di Lavoro un posto di lavoro sempre più assicuro e affidabile per i disoccupati.

Di certo la strada da fare è ancora molto e di possibili modifiche, dettagli ed integrazioni se ne potranno fare, spetta alle parti sociali e alle confederazioni di imprenditori indicare quali sono le necessità più specifiche e al legislatore europeo e nazionale, darne una forma e dei limiti precisi.

Dunque, possiamo affermare che nel settore della ristorazione, difficilmente i lavoratori in Somministrazione potranno sostituire un ruolo come quelle del cameriere di sala a tempo pieno che è cardine per questo tipo di attività commerciale e porta avanti una tradizione che avrà ancora lunga vita, ma tale formula potrà sicuramente essere d'aiuto per i ristoratori nel gestire le proprie attività e massimizzare i ricavi con una gestione più oculata dei costi del personale e le effettive necessità che si potranno avere, coerentemente con un mondo del lavoro che cambia, dove i tempi sono sempre più brevi e le mansioni eterogenee.

## BIBLIOGRAFIA & SITOGRAFIA

<https://assolavoro.eu/wp-content/uploads/2022/02/Assolavoro-Datalab-Bollettino-sulla-Somministrazione-in-Italia-nel-2021.pdf>

<https://www.moduloinox.it/ristorazione-in-italia-numeri-e-statistiche/>

[https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file\\_locked/2023/05/report\\_trimestrale\\_IIltrim\\_2022.pdf](https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file_locked/2023/05/report_trimestrale_IIltrim_2022.pdf)

<https://www.contenuti.icribis.com/osservatorio/2023/ristorazione-italiana>

<https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/80276778-a601-48a3-8778-edf2de2ae78d/content>

<https://www.universofood.net/2023/03/01/ristorazione-in-italia-dati-2023/>

<https://www.businessintelligencegroup.it/il-mercato-della-ristorazione-italiana-il-report-di-business-intelligence-group/>

<https://www.paolonobili.com/post/la-ristorazione-in-italia-un-analisi-approfondita-del-settore>

<https://www.ristorazioneitalianamagazine.it/rapporto-ristorazione-2024-fipe/>

<https://ilmanagement.it/2024/04/17/tutti-i-numeri-della-ristorazione-in-italia-scarica-il-rapporto-pubblicato-da-fipe-confcommercio/>

<https://leonardo.it/altre-notizie/settore-ristorazione-italia-principali-statistiche-presentate-fipe/>

[https://www.ildiariodellavoro.it/wp-content/uploads/2017/06/Rapporto-Assosomm-I-primi-venti-anni-di-somministrazione-in-Italia-1.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.ildiariodellavoro.it/wp-content/uploads/2017/06/Rapporto-Assosomm-I-primi-venti-anni-di-somministrazione-in-Italia-1.pdf?utm_source=chatgpt.com)

[https://www.confindustria.it/wcm/connect/409925d6-29b9-4ad6-8132-4ac17234947f/Nota\\_CSC\\_Indagine\\_lavoro\\_050824\\_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES&utm\\_source=chatgpt.com](https://www.confindustria.it/wcm/connect/409925d6-29b9-4ad6-8132-4ac17234947f/Nota_CSC_Indagine_lavoro_050824_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES&utm_source=chatgpt.com)

[https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file\\_locked/2023/05/report\\_trimestrale\\_IIltrim\\_2022.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file_locked/2023/05/report_trimestrale_IIltrim_2022.pdf?utm_source=chatgpt.com)

[https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/disciplina-rapporto-lavoro/pagine/contratto-di-somministrazione?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/disciplina-rapporto-lavoro/pagine/contratto-di-somministrazione?utm_source=chatgpt.com)

[https://assolavoro.eu/wp-content/uploads/2023/04/Assolavoro-Datalab-Report-Annuale-2022.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://assolavoro.eu/wp-content/uploads/2023/04/Assolavoro-Datalab-Report-Annuale-2022.pdf?utm_source=chatgpt.com)

<https://www.nidil.cgi.it/al-via-prima-inchiesta-su-somministrazione-in-italia/>

[https://www.confindustria.it/wcm/connect/409925d6-29b9-4ad6-8132-4ac17234947f/Nota\\_CSC\\_Indagine\\_lavoro\\_050824\\_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES](https://www.confindustria.it/wcm/connect/409925d6-29b9-4ad6-8132-4ac17234947f/Nota_CSC_Indagine_lavoro_050824_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES)

[https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file\\_locked/2024/03/report\\_trimestrale\\_Itrim\\_2023.pdf](https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file_locked/2024/03/report_trimestrale_Itrim_2023.pdf)

[https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file\\_locked/2023/05/report\\_trimestrale\\_IIltrim\\_2022.pdf](https://economia.uniroma3.it/wp-content/uploads/sites/5/file_locked/2023/05/report_trimestrale_IIltrim_2022.pdf)

<https://assolavoro.eu/wp-content/uploads/2022/02/Assolavoro-Datalab-Bollettino-sulla-Somministrazione-in-Italia-nel-2021.pdf>

<https://ebitemp.it/wp-content/uploads/2023/02/Univ.-degli-Studi-Roma-tre-Labchain-Jointlab-sul-lavoro-in-somministrazione.-Monitoraggio-analisi-e-tendenze-del-lavoro-in-somministrazione-1.pdf>

<https://www.anpal.gov.it/documents/552016/586603/Nota-Lavoro-in-somministrazione-I-trimestre-2019.pdf/eed5c463-e8b9-1e31-adc4-2d2d3d3e40f6?t=1573473351847>

[https://ebitemp.it/osservatorio-nazionale/?utm\\_source=chatgpt.com](https://ebitemp.it/osservatorio-nazionale/?utm_source=chatgpt.com)

<https://www.istat.it/it/files//2021/03/Posizioni-lavorative-dipendenti.pdf>

[https://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV\\_OCCUPATIMENS1](https://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_OCCUPATIMENS1)

<https://www.istat.it/it/files/2022/06/NotaTrimestrale-Occupazione-I-2022.pdf>

<https://www.istat.it/tag/arrivi/>

<https://leonardo.it/altre-notizie/settore-ristorazione-italia-principali-statistiche-presentate-fipe>

<https://ilmanagement.it/2024/04/17/tutti-i-numeri-della-ristorazione-in-italia-scarica-il-rapporto-pubblicato-da-fipe-confcommercio>

[https://tesi.luiss.it/23073/1/204041\\_RIZZA\\_EMILIA\\_Elaborato finale. pd](https://tesi.luiss.it/23073/1/204041_RIZZA_EMILIA_Elaborato finale. pd)

<https://ebitemp.it/wp-content/uploads/2022/02/CCNL-ASSOLAVORO.pdf>

[https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl\\_turismo\\_conflavoro.pdf](https://file.conflavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_turismo_conflavoro.pdf) el Torto, Andrea, e Giacomo Fontana. Il contratto a termine e la somministrazione. Milano: Giuffrè, 2016. Print.

<https://kpgitaliano.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/04/scaricare-il-libro.pdf>

Galantino, Luisa, Giuseppe Pellacani, e Gianmaria Rosin. Commentario alla riforma del lavoro: i nuovi contratti di lavoro e la certificazione: somministrazione di lavoro e regime sanzionatorio ... 2. ed. / aggiornamento a cura di Gianmaria Rosin, 1. giugno 2006. Milano: IPSOA, 2006. Print.

Cucciovino, Silvia. "Il Sistema Sanzionatorio Del Contratto a Termine e Della Somministrazione Di Lavoro Dopo Il Jobs Act."

Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali. 148 (2016): 611–623. Web. [D.lgs. 81/2015]

Battaia, Jessica. La Somministrazione Di Lavoro. Milano: Ledizioni, 2015. Web.

CALCATERRA L., La somministrazione di lavoro teorie e ideologie, Napoli, 2017, 29-33.

45 CALCATERRA L., A vent'anni dal pacchetto Treu: la somministrazione di lavoro tra spinte [L. 196/1997; Calcaterra 2017] innovative e resistenze ideologiche, in Massimario di giurisprudenza del lavoro ne Il sole 24 ore.

FERRARA M.D., "La direttiva 104/2008/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale: aspetti problematici e modelli di implementazione", DRI, 2014;

EMILIANI S.P., Il contratto di somministrazione di lavoro, in I nuovi contratti di lavoro, a cura di PERSIANI M., Torino, 2010

CIUCCIOVINO S., “La disciplina dei rapporti di lavoro. Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d’azienda” in “Commento alla riforma del lavoro”, vol. II, Ipsoa, Milano, 2003;

Cardarello, Corrado. La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro: commento al D.Lgs. n. 276/2003 di attuazione della Legge n. 30/2003. Milano: Giuffrè, 2004. Print.

CIUCCIOVINO S., “La disciplina dei rapporti di lavoro, in Somministrazione, appalto, trasferimento d’azienda, Commentario al d.lgs.10 settembre 2003, n. 276”, a cura di CARINCI M.T., CESTER, coordinato da CARINCI F., II, Milano, 2004;

CIUCCIOVINO S., Il rapporto di lavoro nel mercato: la frattura del rapporto binario lavoratore/ datore di lavoro, in Diritto del lavoro in trasformazione, a cura di CORAZZA L. – ROMEI R., Bologna, 2014;

PESSI R., “Lezioni di diritto del Lavoro”, ottava edizione

## 1. Fonti Normative Principali

### Codice civile

- **Art. 1655 c.c.** – Definizione del contratto di appalto
- **Art. 1656 c.c.** – Subappalto
- **Art. 1657 c.c.** – Determinazione del corrispettivo
- **Art. 1664 c.c.** – Revisione del prezzo
- **Art. 1665 c.c.** – Modalità di pagamento
- **Art. 1671 c.c.** – Recesso unilaterale

### Leggi e Decreti Legislativi

- **D.lgs. 276/2003 (Legge Biagi)**
  - **Art. 18** – Sanzioni per interposizione illecita
  - **Art. 29** – Divieto di interposizione illecita e responsabilità solidale
  - **Art. 30** – Distacco e utilizzo di manodopera
- **D.lgs. 81/2015**
  - **Art. 30** – Disciplina della somministrazione di lavoro
  - **Art. 31** – Divieti in materia di somministrazione
  - **Art. 60** – Revisione prezzi negli appalti pubblici