

Somministrazione di lavoro

di **Laura Marino** Content manager di www.dottorlex.it

Di recente il Ministero del Lavoro è intervenuto più volte sul tema della somministrazione, prima con le circolari n. 12 e 13 del mese di aprile e poi, con l'accordo firmato il 13 maggio 2009 con i sindacati.

Entrambi i tipi di intervento sono stati significativi: le circolari di aprile 2009 hanno fornito chiarimenti molto utili per dirimere alcuni dubbi interpretativi sull'applicazione pratica dell'istituto, mentre l'accordo siglato a maggio prevede azioni sperimentali a sostegno dei lavoratori in somministrazione.

In effetti, le novità che a partire dal 2008 hanno riguardato la somministrazione di lavoro non sono state di scarso rilievo e, come spesso accade, richiedono tempo e precisazioni per sedimentare. L'impatto delle innovazioni sulla gestione operativa dei rapporti risulta del resto evidente, già nel fare mente locale sul fatto che:

- dall'inizio dello scorso anno non si possono più stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (v. art. 1 comma 46 della legge 31 dicembre 2007, n. 248);
- il 24 luglio 2008 è stato rinnovato il ccnl per le agenzie di somministrazione;
- dal 2009 inizia la scritturazione nel Libro unico del lavoro dei lavoratori somministrati, sia da parte delle agenzie di somministrazione che da parte delle imprese utilizzatrici (v. art 39, comma 1 della legge 6 agosto 2008, n. 133; ML circolare 21 agosto 2008, n. 20);
- infine, a maggio del 2009 è stato raggiunto l'accordo per erogare un sostegno al reddito, integrato con azioni di politica attiva, a favore dei lavoratori somministrati disoccupati e privi dei requisiti per accedere a qualsiasi forma di ammortizzatori sociali.

È In questo contesto che, prendendo le mosse dai più recenti provvedimenti, si è pensato di fornire un quadro riepilogativo della materia.

Per rendere più agevole la lettura delle pagine che seguono, vengono subito evidenziati gli aspetti di maggior rilievo trattati nelle ultime novità intervenute, integrandoli - ove occorra - con le informazioni di tipo sistematico che derivano dalla normativa vigente. Il quadro giuridico dell'istituto viene poi completato facendo ricorso alle F.A.Q. (*Frequently Asked Questions*), per riepilogare anche gli altri aspetti di particolare rilievo e consentire al tempo stesso al lettore di individuare immediatamente i temi per i quali ha uno specifico interesse.

Le Agenzie per il lavoro e le attività autorizzate

Per poter esercitare l'attività di somministrazione, le agenzie per il lavoro devono risultare iscritte in un apposito Albo istituito presso il Ministero del Lavoro. L'iscrizione avviene, previa verifica dei requisiti previsti dalla legge, sulla base della richiesta presentata dall'agenzia stessa.

Il D.Lgs. n. 276/2003 e il DM. 23-12-2003 prevedono degli automatismi in virtù dei quali l'iscrizione a determinate sezioni dell'Albo comporta automaticamente l'iscrizione dell'agenzia anche ad altre sezioni. Così ad esempio, le agenzie iscritte alla sezione I (relativa alla somministrazione di lavoro c.d. generalistico) fruiscono anche dell'iscrizione alla sezione III (attività di intermediazione), IV (ricerca e selezione del personale), e V (ricollocazione professionale). La legge però nulla dice espressamente in merito alla possibilità per le agenzie iscritte alla sezione IV (ricerca e selezione del personale) di

svolgere attività previste per le agenzie iscritte alla sezione V (outplacement) e viceversa.

Sul punto è intervenuto il Ministero del Lavoro con la circolare n. 12/2009, chiarendo che le agenzie già autorizzate per la ricerca e selezione del personale possono richiedere ed ottenere l'autorizzazione per l'attività di ricollocazione professionale (e viceversa).

La circolare n. 13 del Ministero del lavoro - invece - ricorda che:

- il rispetto degli obblighi previsti dal ccnl per le agenzie di somministrazione costituisce un requisito per l'acquisizione e la conservazione dell'autorizzazione allo svolgimento dell'attività e dell'iscrizione all'Albo;
- il mantenimento dell'autorizzazione in capo alle agenzie per il lavoro è subordinato, tra l'altro, all'invio delle informazioni relative ai lavoratori percettori di indennità o sussidi pubblici che rifiutino un percorso formativo o un'offerta di lavoro congrua, come definita dall'art. 19, comma 10 della legge n. 2/2009.

Le comunicazioni obbligatorie

Analogamente agli altri datori di lavoro, anche le agenzie per il lavoro sono tenute ad effettuare la trasmissione telematica delle comunicazioni relative alla instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro dei propri lavoratori (i lavoratori somministrati) e a tal fine devono utilizzare il modulo "Unificato Somm."

In considerazione però della loro specificità, le agenzie per il lavoro si avvalgono di tempi diversi e più ampi, dovendo provvedere entro il ventesimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento da comunicare.

Ciò comporta che la regolare occupazione del lavoratore somministrato, inviato in missione presso l'utilizzatore, in mancanza della comunicazione preventiva del rapporto di lavoro, potrà essere dimostrata esibendo il contratto individuale di lavoro sottoscritto dalle parti (v. ML circ. n. 13/2009).

Nessuna diversità invece si registra in relazione all'efficacia della comunicazione; pertanto, l'invio telematico effettuato dalle agenzie per il lavoro al servizio competente produce effetti anche nei confronti di tutti gli Enti destinatari della comunicazione, quali - ad esempio - INAIL, INPS e le direzioni regionali e provinciali del lavoro.

La scritturazione dei lavoratori somministrati nel Libro unico del lavoro

In base a quanto disposto dalla legge n. 133/2008, tutti i lavoratori subordinati, che sono assunti o che operano per conto di un datore di lavoro devono essere oggetto di scritturazione nel Libro unico del lavoro. Ne consegue, dunque, che l'agenzia di somministrazione, in quanto datore di lavoro del lavoratore somministrato, deve procedere alla scritturazione integrale, sul proprio Libro unico del lavoro, con riguardo ai dati identificativi del lavoratore, al calendario delle presenze e ai dati retributivi, previdenziali, fiscali e assicurativi entro il 16 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione lavorativa.

D'altra parte, come già chiarito dal Ministero del Lavoro (v. circolare n. 20 del 21 agosto 2008), l'obbligo di scritturazione riguarda anche l'utilizzatore, quale beneficiario della prestazione di lavoro e titolare del potere di direzione e controllo del lavoratore. Più precisamente, come ora precisato nella circolare n. 13/2009, l'utilizzatore deve iscrivere nel proprio Libro unico i lavoratori somministrati che

operano presso la propria realtà aziendale, sia pure limitandosi ad annotare i soli dati identificativi del lavoratore (nome, cognome e codice fiscale), la qualifica e il livello di inquadramento contrattuale, nonché il nominativo dell'agenzia di somministrazione. Le registrazioni dei somministrati nel Libro unico del lavoro dell'utilizzatore possono essere effettuate senza particolari obblighi di tracciato e anche in forma di elenco, a condizione che il relativo cedolino risulti elaborato con numerazione sequenziale e contenga per ciascun soggetto i dati essenziali richiamati.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore in somministrazione

- inquadramento contrattuale

Nell'ottica del principio di parità di trattamento con i lavoratori dell'impresa utilizzatrice, ai lavoratori assunti in somministrazione devono essere riconosciuti il livello di inquadramento e tutti gli istituti contrattuali (a meno che espressamente esclusi) previsti dai contratti collettivi applicati dall'impresa utilizzatrice (occorre quindi esaminare il ccnl, il contratto collettivo aziendale ecc).

- trattamento retributivo

Il trattamento retributivo spettante al lavoratore somministrato deve essere non inferiore a quello previsto per i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati nello stesso livello del ccnl. I parametri, ed in particolare i divisori mensili per il calcolo della retribuzione effettiva spettante mensilmente al lavoratore somministrato, sono definiti dal contratto collettivo delle agenzie di somministrazione.

Accanto alla retribuzione delle ore lavorate, al lavoratore in somministrazione spettano secondo quanto previsto dal ccnl applicato dall'impresa utilizzatrice le ferie, i permessi, le festività e tutte le

maggiorazioni della retribuzione oraria o le indennità relative alle ore di lavoro straordinario, supplementare, a turni e simili.

Il lavoratore somministrato matura invece secondo le modalità definite dal ccnl delle agenzie di somministrazione le mensilità aggiuntive nonché i ratei di TFR, purché la previsione contrattuale sia più favorevole delle disposizioni di legge.

Con specifico riferimento ai premi di risultato o di produttività, la circolare n. 13/2009 precisa che, se previsti dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale, devono essere riconosciuti anche ai lavoratori in somministrazione secondo quanto previsto dagli stessi contratti ed erogati in base alle modalità disposte dal ccnl delle agenzie di somministrazione.

- trattamento economico della malattia e dell'infortunio

Il trattamento economico e la gestione della malattia e dell'infortunio sono definiti dal ccnl delle agenzie di somministrazione. La circolare n. 13/2009 precisa che ai lavoratori in somministrazione non si applica la decurtazione prevista dall'articolo 71 della L. n. 133/2008, riferita al solo personale dipendente delle pubbliche amministrazioni.

- indennità di disponibilità

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato del lavoratore da somministrare deve indicare l'indennità di disponibilità dovuta al lavoratore per i periodi in cui non è in missione presso un'impresa utilizzatrice. L'importo di tale indennità è quello indicato nel ccnl delle agenzie di somministrazione e comunque non può essere inferiore all'importo stabilito periodicamente con decreto.

L'assicurazione INAIL

La determinazione del premio e dei contributi che il somministratore ha l'obbligo di versare viene effettuata in relazione al tasso medio o ponderato stabilito per le lavorazioni svolte dal lavoratore somministrato nell'ambito dell'attività dell'utilizzatore. Il calcolo del premio non deve essere effettuato con riferimento al tasso specifico aziendale.

Nel caso in cui la lavorazione di fatto svolta dal lavoratore in somministrazione non fosse già prevista e compresa nella posizione assicurativa dell'utilizzatore deve essere attribuito il tasso medio o ponderato della voce di tariffa che corrisponde alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore.

Gli ammortizzatori sociali per i lavoratori somministrati

Il 13 maggio 2009 è stata firmata l'intesa tra il Ministero del Lavoro e i sindacati (Assolavoro, Alai Cisl, Nidil Cgil e Uil Cpo) volta a creare forme sperimentali di ammortizzatori sociali, finanziati da risorse pubbliche e risorse private, per sostenere i lavoratori somministrati in situazioni di difficoltà. L'azione prevista infatti riguarda quei lavoratori in somministrazione che non hanno maturato i requisiti per accedere ai trattamenti

pubblici di sostegno al reddito. Particolare tutela è stata accordata agli over 40, eventualmente con figli a carico.

Per fruire dell'indennità economica prevista si richiede che i lavoratori in somministrazione:

- abbiano maturato un'anzianità di lavoro di almeno 78 giornate a partire dal 1° gennaio 2008;
- siano disoccupati da almeno 45 giorni;
- non siano destinatari di trattamenti pubblici a sostegno del reddito.

L'indennità erogata in un'unica soluzione è pari a 1.300 euro, integrata con un voucher formativo di 700 euro per ciascun beneficiario dell'azione.

Al centro dell'intervento (come si legge nel comunicato stampa 13 maggio 2009 del Ministero del Lavoro), viene posto il 'patto di attivazione' - gestito dalle Agenzie e sottoscritto dal lavoratore - nel quale si definisce un percorso individuale che integra sostegno al reddito, formazione per l'aggiornamento delle competenze, proposte di lavoro e sistema sanzionatorio nel caso di rifiuto di offerte 'congrue.'

La somministrazione di lavoro

❖ domande ricorrenti ❖

Powered by www.dottorlex.it

Quali sono i soggetti coinvolti nella somministrazione di lavoro?

Attraverso la somministrazione si instaura un rapporto trilaterale tra l'Agenda che effettua la somministrazione di lavoro, il soggetto utilizzatore e lavoratore somministrato.

Il lavoratore, infatti, viene assunto dal somministratore, ma svolge la propria attività lavorativa presso l'utilizzatore.

Principali fonti normative ed interpretative

Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 art. 2 comma

Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, art. 4

Come si attua la somministrazione di lavoro? Quali contratti vengono stipulati?

La somministrazione di lavoro si attua attraverso la stipulazione di due contratti:

- il contratto di somministrazione, concluso tra l'agenzia e il soggetto utilizzatore, ed è un contratto di natura commerciale che ha per oggetto la fornitura di manodopera;

- il contratto di lavoro subordinato, concluso tra l'agenzia e il lavoratore somministrato.

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 20 del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

Chi può effettuare la somministrazione?

L'attività di somministrazione di lavoro può essere svolta esclusivamente dalle Agenzie per il lavoro dotate dei requisiti giuridici e finanziari di cui all'art. 5 del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, previa autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro, il quale provvede contestualmente all'iscrizione delle agenzie in apposito albo istituito presso lo stesso Ministero.

Principali fonti normative ed interpretative

Artt. 4 e 5 del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276.

ML circolare 2 luglio 2004 n. 27

ML circolare 14 luglio 2006 n. 20

Chi può richiedere la somministrazione di lavoro?

La somministrazione di lavoro può essere richiesta da qualunque soggetto imprenditore e non, denominato utilizzatore, nonché dalla Pubblica amministrazione.

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 20 del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

Art. 86, comma 9 del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

Qual è la durata del contratto di somministrazione?

Il contratto di somministrazione può essere concluso solo a termine, in quanto la Legge n. 247/2007 ha abolito il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) a far data dal 1/01/2008.

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 1, comma 46, Legge 24 dicembre 2007 n. 247

Art. 20, comma 3, Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

Sono ancora validi i contratti di somministrazione a tempo indeterminato stipulati prima dell'entrata in vigore della Legge n. 247/2007?

Sì, devono ritenersi ancora efficaci i contratti di somministrazione a tempo indeterminato stipulati prima dell'entrata in vigore della Legge n. 247/2007.

Principali fonti normative ed interpretative

ML circolare 25-03--2008 n. 7

In quali casi si può concludere un contratto di somministrazione a tempo determinato?

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è ammesso a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 20, comma 4 del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

In quali casi è vietato stipulare un contratto di somministrazione?

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi degli articoli 17, 28 e 29 del D.lgs. n. 81/2008.

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 20 comma 5, del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

Artt 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223

E' possibile introdurre limiti quantitativi all'utilizzazione della somministrazione?

Sì, l'individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi.

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 20, comma 4, del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276
Art. 10, Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
ML circolare 22 febbraio 2005 n. 7

Qual è la forma del contratto di somministrazione?

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in forma scritta "ad substantiam" e deve contenere i seguenti elementi:

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

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 21, del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

Cosa accade se il contratto di somministrazione non è stipulato in forma scritta?

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

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 21, comma 4 del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

Qual è la forma del contratto di lavoro subordinato concluso tra somministratore e lavoratore?

Il D.lgs. n. 276/2003 dispone che il contratto di lavoro subordinato deve essere assoggettato ai requisiti formali previsti dalla legge per le diverse tipologie contrattuali adottate dalle parti.

Indicazioni più specifiche vengono fornite dal ccnl per le agenzie di somministrazione.

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 22, Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276;

ML circolare 22 febbraio 2005 n. 7;

Artt. 22 e 23 ccnl per la categoria delle agenzie di somministrazione 24-07-200

Qual è la durata del contratto di lavoro subordinato stipulato con le agenzie per il lavoro?

Il contratto di lavoro subordinato può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 22, Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

Qual è la disciplina applicabile al contratto di lavoro a tempo determinato stipulato con il lavoratore somministrato?

In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti.

Ne deriva pertanto che l'agenzia di somministrazione può concludere, anche senza soluzione di continuità più contratti a termine con lo stesso lavoratore, fermo il limite derivante dall'applicazione della disciplina della proroga previsto dal contratto collettivo del settore somministrazione lavoro.

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 22, comma 2 del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

Art. 5, commi 3 e 4 del Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

ML circolare 22 febbraio 2005 n. 7

Il lavoratore somministrato è computato nell'organico dell'utilizzatore?

No, il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 22, comma 5, del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

L'utilizzatore può adibire il lavoratore a mansioni diverse da quelle dedotte nel contratto?

Sì, tuttavia, nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo.

Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

Principali fonti normative ed interpretative

Art. 23, comma 6, Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276