



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 09/04/2009

Prot. 11 / SEGR_GEN / 0000817



*Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali*

SEGRETARIATO GENERALE

CIRCOLARE N. 13/2009

Oggetto: gestione dei rapporti di lavoro in somministrazione.

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

Alla Direzione generale del Mercato del Lavoro

Alla Direzione generale per l'Attività Ispettiva

*Alla Direzione generale della Tutela delle
Condizioni di Lavoro*

*Alla Direzione generale per le Politiche
Previdenziali*

*Alla Direzione generale degli Ammortizzatori
Sociali e Incentivi all'Occupazione*

*Alla Direzione generale per l'Innovazione
Tecnologica e Comunicazione*

*Al Comando Carabinieri per la Tutela del
Lavoro*

All'INPS

*Direzione Centrale Vigilanza sulle Entrate ed
Economia Sommersa*

All'INAIL

Direzione Centrale Rischi

LORO SEDI

e p.c. Alla Provincia Autonoma di Bolzano

Alla Provincia Autonoma di Trento

*Al Comando Generale della Guardia di
Finanza*

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

All'Ispettorato regionale del lavoro di Catania

LORO SEDI

Finalità

La presente circolare, sentite le Direzioni generali del Mercato del lavoro e per l'Attività Ispettiva, intende fornire chiarimenti rispetto alla regolare costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nell'ambito della somministrazione di lavoro.

L'obiettivo è quello di realizzare azioni ispettive efficaci ed effettive nel sanzionare abusi e aggiramenti degli obblighi di legge, nell'ottica di un rinnovato spirito di prevenzione, promozione e informazione degli operatori economici, nonché in funzione di una piena valorizzazione delle agenzie del lavoro come operatori polifunzionali del mercato del lavoro, partecipi dei compiti affidati dalla più recente legislazione del mercato del lavoro ai «servizi competenti», così come definiti ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato e integrato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, e non solo come semplici erogatori di prestazioni di lavoro temporaneo. Risulta peraltro evidente il ruolo centrale delle agenzie del lavoro e delle agenzie di somministrazione in particolare nel promuovere forme regolate di «buona flessibilità» anche in funzione del contrasto a diffuse forme di lavoro nero e irregolare.

Comunicazione obbligatorie relative alla instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro nell'ambito della somministrazione di lavoro

Con l'entrata in vigore del decreto interministeriale del 30 ottobre 2007 sulle comunicazioni obbligatorie telematiche dovute dai datori di lavoro pubblici e privati ai servizi competenti, è operativo il sistema di trasmissione telematica delle comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro. Dal 1° marzo 2008 è obbligatoria la trasmissione dei moduli individuati dallo stesso decreto interministeriale esclusivamente per il tramite dei servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti.

Le agenzie di somministrazione di lavoro comunicano ai servizi competenti l'instaurazione, la trasformazione, la proroga e la cessazione dei rapporti di lavoro dei lavoratori somministrati mediante l'utilizzo del modulo «*Unificato Sommi*». In considerazione della loro specificità, per tali comunicazioni è previsto un termine diverso dagli altri datori di lavoro, stabilito nel ventesimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento da comunicare.

Con il decreto interministeriale del 30 ottobre 2007 sulle comunicazioni obbligatorie telematiche dovute dai datori di lavoro pubblici e privati ai servizi competenti, è entrata in

g

vigore anche la c.d. pluriefficacia delle comunicazioni obbligatorie. Pertanto, le comunicazioni inviate al servizio competente per via telematica assolvono anche gli obblighi di comunicazione nei confronti di tutti gli enti a cui la stessa è dovuta, in particolare Inail, Inps, direzioni regionali e provinciali del lavoro, altri enti previdenziali, Prefettura - Ufficio territoriale del Governo.

Conseguentemente, per le agenzie di somministrazione, a far data dal 1° marzo 2008, è cessato l'obbligo di trasmettere all'Inail i contratti di somministrazione mediante la specifica procedura informatica in uso fino a tale data.

Prova della regolare instaurazione del rapporto di lavoro

In considerazione della mancanza di una comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, la regolare occupazione del lavoratore somministrato, inviato in missione presso l'utilizzatore, potrà essere dimostrata, a seguito di un accesso ispettivo, attraverso l'esibizione da parte del lavoratore stesso o della agenzia di somministrazione del contratto individuale di lavoro sottoscritto dalle parti (valido anche quale dichiarazione di assunzione ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, da parte dell'articolo 40, comma 2, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133), o in alternativa della comunicazione di invio in somministrazione di cui all'articolo 21, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

La gestione documentale del rapporto di lavoro

Tutti i lavoratori subordinati, senza distinzioni, che sono assunti o che operano per conto di un datore di lavoro devono essere oggetto di scritturazioni sul libro unico del lavoro, ai sensi dell'articolo 39, comma 1, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. Ne consegue, dunque, che l'agenzia di somministrazione, quale datore di lavoro dei lavoratori somministrati, dovrà procedere alle scritturazioni integrali, 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 dalla circolare 21 agosto 2008, n. 20 di questo Ministero, l'obbligo di scritturazione riguarda anche l'utilizzatore, quale beneficiario della prestazione di lavoro e soggetto titolare del potere di direzione e controllo del lavoratore. 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, qualifica e livello di inquadramento contrattuale e 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.

9

Disciplina del rapporto di lavoro

In via generale, si ricorda che, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lett. d), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il rispetto, tra gli altri, degli obblighi previsti dal CCNL delle agenzie di somministrazione di lavoro applicato dal somministratore costituisce un requisito per l'acquisizione e la conservazione dell'autorizzazione allo svolgimento dell'attività e dell'iscrizione all'albo delle agenzie per il lavoro.

Nell'ottica del principio di parità di trattamento, ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il lavoratore in somministrazione deve essere inquadrato nel livello o categoria prevista dal CCNL applicato dalla impresa utilizzatrice per le mansioni attribuite al lavoratore. Al lavoratore somministrato, con riferimento all'inquadramento, sono riconosciuti tutti gli istituti contrattuali previsti dai contratti collettivi (CCNL, contratti collettivi aziendali, ecc.) applicati dalla impresa utilizzatrice (salvo espressa esclusione). Analogamente ha diritto a fruire di tutti i servizi di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 23, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Per le sole agenzie di somministrazione c.d. specialistiche è tuttavia possibile applicare nei confronti dei propri dipendenti a tempo indeterminato il proprio contratto collettivo, salvo trattamenti più favorevoli previsti dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice.

Il trattamento retributivo spettante al lavoratore somministrato deve essere non inferiore a quello previsto per i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati allo stesso livello del CCNL applicato dalla impresa utilizzatrice. I parametri, e in particolare i divisori mensili, per il calcolo della retribuzione effettiva spettante mensilmente al lavoratore somministrato sono definiti dal CCNL delle agenzie di somministrazione applicato dal somministratore, nel rispetto del principio generale di parità di trattamento del lavoratore somministrato rispetto ai lavoratori di pari livello dell'impresa utilizzatrice.

Accanto alla retribuzione delle ore lavorate, sono retribuite al lavoratore ore di ferie, permessi (comprese riduzioni orarie e ex festività), festività, malattia, infortunio e ogni altro istituto previsto dal CCNL applicato dalla impresa utilizzatrice.

La maturazione di ferie, permessi retribuiti e riduzioni di orario di lavoro da parte del lavoratore somministrato è quella prevista dal CCNL applicato dalla impresa utilizzatrice, riproporzionato secondo le modalità definite dal CCNL delle agenzie di somministrazione applicato dal somministratore.

Con riferimento alla tredicesima e alle eventuali mensilità aggiuntive previste dal CCNL applicato dalla impresa utilizzatrice, esse sono maturate dal lavoratore somministrato secondo le modalità definite dal CCNL delle agenzie di somministrazione applicato dal somministratore.

Il lavoratore somministrato matura, inoltre, ratei di TFR come da previsioni di legge, salvo condizioni di miglior favore previste dal CCNL delle agenzie di somministrazione applicato dal somministratore.

Q

Al lavoratore somministrato spettano tutte le maggiorazioni della retribuzione oraria o indennità relative a ore di lavoro straordinario, supplementare, a turni e simili, secondo quanto previsto dal CCNL applicato dalla impresa utilizzatrice.

Nel caso i contratti collettivi nazionali o aziendali prevedano la corresponsione di premi di risultato o di produttività (e simili), essi devono essere riconosciuti anche ai lavoratori somministrati secondo quanto previsto dagli stessi contratti ed erogati secondo le modalità previste dal CCNL delle agenzie di somministrazione applicato dal somministratore (generalmente riproporzionati dalla durata della missione).

A cessazione del contratto di lavoro, al lavoratore somministrato sono liquidati separatamente le ferie e i permessi non goduti, i ratei maturati di tredicesima ed eventuali altre mensilità aggiuntive e il TFR.

Particolare attenzione dovrà essere posta a quanto richiamato nel presente paragrafo anche ai fini della individuazione del costo del lavoro nelle procedure di affidamento da parte delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Indennità di disponibilità

Ai sensi dell'articolo 22, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nel caso di assunzione del lavoratore da somministrare con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel contratto stesso deve essere indicata l'indennità di disponibilità nella misura prevista dal CCNL delle agenzie di somministrazione applicato dal somministratore, comunque non inferiore all'importo stabilito periodicamente tramite decreto del Ministero del lavoro. Tale indennità viene erogata al lavoratore in somministrazione nei periodi in cui non è in missione presso una impresa utilizzatrice.

Gestione e trattamento economico della malattia e dell'infortunio

Fatti salvi gli obblighi di legge, il trattamento economico e la gestione della malattia e dell'infortunio sono definiti dal CCNL delle agenzie di somministrazione applicato dal somministratore. Non si applica a detto personale la decurtazione di cui all'articolo 71 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, così come convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, riferita al solo personale dipendente delle pubbliche amministrazioni.

Norme previdenziali

Con riferimento agli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, ai sensi dell'articolo 25 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la determinazione del premio e dei contributi che il somministratore ha l'obbligo di versare viene effettuata in relazione al tasso medio o medio 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 somministrato non fosse già prevista e compresa nella posizione assicurativa dell'utilizzatore, a essa deve essere attribuito il tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa che corrisponde alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato.

Salute e sicurezza

Ai sensi dell'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'agenzia di somministrazione è obbligata a fornire ai lavoratori in somministrazione informazioni generali circa i rischi per la salute e sicurezza connessi all'attività produttiva e a formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature e dei dispositivi di protezione individuale. È prevista la possibilità di trasferire contrattualmente tali obblighi all'utilizzatore. In questo caso ne deve essere fatta espressa menzione nel contratto con il lavoratore.

Nei casi in cui la normativa vigente prevede la sorveglianza sanitaria, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, essa è a carico dell'impresa utilizzatrice, così come la fornitura dei dispositivi di protezione individuale.

Verifica dei requisiti e gestione dell'Albo

Per le finalità di cui alla presente circolare, con particolare riferimento ai compiti assegnati dal legislatore alle agenzie per il lavoro nell'ambito del miglior funzionamento del mercato del lavoro, appare necessario richiamare alcuni obblighi informativi ricadenti sulle agenzie di somministrazione necessari per la migliore gestione dell'Albo così come previsto dal DM 23 dicembre 2003.

Le agenzie sono obbligate a comunicare alla Direzione generale del mercato del lavoro del Ministero: a) le informazioni riguardanti le modifiche dell'assetto societario, che dovranno essere trasmesse tempestivamente, attraverso la produzione dei relativi atti societari debitamente trascritti negli appositi pubblici registri; b) le informazioni riguardanti le sedi legali ed operative presenti sul territorio e su ogni loro modifica; c) le informazioni concernenti la regolare contribuzione ai fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Reinserimento nel mercato del lavoro dei percettori di trattamenti previdenziali o di altri sussidi o indennità pubbliche

Considerata la necessità di dare effettività all'obbligo di legge, per tutti gli operatori del mercato del lavoro, pubblici o privati, di comunicare all'INPS i casi in cui un percettore di trattamento previdenziale o di altro sussidio pubblico rifiuti una offerta formativa o di lavoro o un percorso di reinserimento nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge 29 novembre 2008 convertito, con modificazioni, in legge 28 gennaio 2009, n. 2, è stata costituita dall'INPS una banca dati informatica liberamente accessibile, via internet, a tutti i servizi competenti di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato e integrato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, contenente tutti i dati disponibili relativi ai lavoratori percettori di trattamento di sostegno al reddito.

g

Si ricorda in proposito che, ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato e integrato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, per servizi competenti si intendono non solo i centri pubblici per l'impiego, ma anche i soggetti autorizzati o accreditati secondo le disposizioni nazionali o regionali e, dunque, anche le agenzie di somministrazione di lavoro.

Le agenzie di somministrazione di lavoro hanno la possibilità di accedere alla banca dati INPS per avere informazioni sui lavoratori percettori di trattamento di sostegno al reddito e sono obbligate a comunicare (ai sensi dell'articolo 1-quinquies, del decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291 e dell'articolo 13 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) all'INPS e, per i lavoratori in mobilità, al servizio per l'impiego territorialmente competente, i nominativi dei soggetti che rifiutano un percorso di formazione e riqualificazione professionale ovvero, a seconda dei casi, una offerta congrua di lavoro come definita ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge 29 novembre 2008 convertito, con modificazioni, in legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Si ricorda, a tal fine, che il mantenimento della autorizzazione in capo agli operatori del mercato del lavoro e alle agenzie di somministrazione di lavoro in particolare è subordinato, tra le altre cose, «all'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro» tra cui, in particolare, le informazioni relative ai lavoratori percettori di indennità o sussidi pubblici che rifiutino appunto una offerta di lavoro congrua o un percorso formativo.

Qualora le agenzie riscontrino difficoltà o impedimenti tecnici o organizzativi nell'effettuare gli adempimenti richiamati, segnalano tempestivamente al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, Direzione generale del mercato del lavoro, le problematiche riscontrate e comunicano alla suddetta Direzione il contenuto delle comunicazioni previste dalla normativa richiamata.

Dato l'attuale contesto di crisi, si ritiene utile specificare che rientrano tra le "informazioni strategiche per un efficace funzionamento del mercato del lavoro" le notizie riguardanti i profili professionali ricercati dalle suddette agenzie e le opportunità di lavoro in generale che non trovano una offerta sul mercato. Tale informazione riveste carattere strategico in particolare ai fini della programmazione degli interventi di formazione e riqualificazione rientranti nell'ambito delle politiche attive.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Cons. Francesco Verbaro)

