

Somministrazione di lavoro: i chiarimenti del Ministero

Giampiero Falasca *Avvocato in Roma - Studio legale Simmons & Simmons*

Il 9 aprile 2009 il Ministero del lavoro ha emanato due circolari che impattano direttamente sull'attività delle Agenzie private per il lavoro

La circolare n. 12/2009 esamina, concludendo in senso positivo, la possibilità di cumulare l'autorizzazione all'esercizio dell'attività di ricerca e selezione del personale con quella relativa all'outplacement. La seconda circolare, la n. 13/2009, riepiloga le regole applicabili al contratto di somministrazione di manodopera, con particolare attenzione alle recenti novità legislative in materia di comunicazioni obbligatorie e registrazione dei lavoratori nel Libro unico del lavoro.

Ricerca e selezione del personale: cumulo con outplacement

Con la circolare n. 12, il Ministero risponde al quesito relativo alla possibilità di ampliare l'autorizzazione posseduta da un soggetto già autorizzato all'esercizio dell'attività di ricerca e selezione del personale, che volesse svolgere anche l'attività di supporto alla ricollocazione professionale (o viceversa).

Il problema si pone in quanto la legge Biagi costruisce un sistema di autorizzazione nel quale l'autorizzazione allo svolgimento dell'attività di intermediazione di manodopera si estende automaticamente alla ricerca e selezione del personale e dell'outplacement, mentre per queste due ultime attività non prevede forme di estensione automatica.

Il silenzio del legislatore sul punto potrebbe essere interpretato come divieto di cumulare diverse autorizzazioni, ma questa lettura sarebbe contraria allo spirito e alla lettera degli artt. 4 e 6 del Dlgs n. 276/2003.

Come fa notare, correttamente, la circolare, le Agenzie per il lavoro non hanno più il cd. vincolo dell'oggetto sociale esclusivo, e pertanto possono svolgere attività diverse, addirittura anche attività non rientranti nell'obbligo di autorizzazione.

Ne consegue che ciascuna Agenzia per il lavoro che sia già autorizzata per la ricerca e selezione del personale potrà richiedere e ottenere l'iscrizione nell'elenco delle Agenzie autorizzate all'outplace-

ment, ogni volta che sarà in possesso dei requisiti necessari (ovviamente, potrà accadere il contrario). Sul piano operativo, il Ministero precisa che i soggetti interessati al cumulo della seconda autorizzazione dovranno presentare una specifica istanza, che sarà deliberata dopo un'istruttoria finalizzata a verificare il possesso dei requisiti specifici per l'attività di cui si chiede l'autorizzazione.

La circolare n. 13/2009, relativa alla somministrazione di manodopera, ha una portata più ampia, in quanto riepiloga il quadro giuridico complessivamente applicabile alla fattispecie. Complessivamente, si tratta di nozioni già note; i chiarimenti più rilevanti riguardano il Libro unico del lavoro e gli obblighi informativi delle Agenzie.

Agenzie per il lavoro e servizi competenti

Il testo si apre con un'affermazione che, seppure priva di immediati risvolti applicativi, conferma la crescente importanza che assumono le Agenzie per il lavoro.

Afferma, infatti, la circolare che le Agenzie per il lavoro sono soggetti che partecipano alla gestione dei cd. «servizi competenti», così come definiti ai sensi dell'articolo 1 del Dlgs n. 181/2000; con questa definizione, si conferma che le Agenzie private sono soggetti del sistema delle politiche attive per il lavoro, e non solo semplici erogatori di prestazioni di lavoro temporaneo.

Comunicazioni obbligatorie

Come noto, con il decreto interministeriale del 30 ottobre 2007, 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 via telematica.

La circolare ricorda che le agenzie di somministrazione di lavoro comunicano ai servizi pubblici l'instaurazione, la trasformazione, la proroga e la cessazione dei rapporti di lavoro dei lavoratori somministrati mediante l'utilizzo del modulo «Unificato Somm», e che le Agenzie sono tenute a effettuare le comunicazioni entro il ventesimo

giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento da comunicare.

La fissazione di un termine diverso da quello degli altri datori di lavoro è resa necessaria dalla particolare struttura delle Agenzie per il lavoro, che stipulano quotidianamente centinaia di contratti di lavoro.

La circolare ricorda, poi, che con il decreto interministeriale del 30 ottobre 2007 è entrata in vigore anche la cd. pluriefficacia delle comunicazioni obbligatorie; mediante tale sistema, le comunicazioni inviate al servizio competente per via telematica assolvono anche gli obblighi di comunicazione nei confronti di tutti gli enti cui la stessa è dovuta (Inail, Inps, Direzioni regionali e provinciali del lavoro, altri enti previdenziali, Prefettura - Ufficio territoriale del Governo). Di conseguenza, per le agenzie di somministrazione, a far data dal 1° marzo 2008, è cessato l'obbligo di trasmettere all'Inail i contratti di somministrazione.

Prova dell'instaurazione del rapporto di lavoro

Abbiamo visto che, nel caso della somministrazione, l'assunzione non è preceduta (come accade nella generalità dei contratti di lavoro) dalla comunicazione al competente Centro per l'Impiego, ma è soggetta all'obbligo di comunicazione entro il giorno 20 del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

La circolare del Ministero si preoccupa di chiarire, in mancanza della comunicazione preventiva, gli strumenti che devono essere utilizzati per provare la regolare costituzione del rapporto. La data di costituzione del rapporto di lavoro, osserva la circolare, potrà essere dimostrata, in caso di un accesso ispettivo, attraverso l'esibizione da parte del lavoratore stesso o dell'agenzia di somministrazione del contratto individuale di lavoro sottoscritto dalle parti.

Libro unico del lavoro

La parte della circolare che, con molta probabilità, farà discutere riguarda il Libro unico del lavoro. Questo importante strumento di semplificazione documentale è stato introdotto dall'art. 39, comma 1, del Dl n. 112/2008 (poi convertito nella legge n. 133/2008). Con queste norme sono stati eliminati numerosi obblighi documentali, e si è affermato il principio generale secondo il quale tutti i lavoratori subordinati, senza distinzioni, devono essere oggetto di scritturazioni sul Libro unico del lavoro.

La legge non chiarisce espressamente se l'obbligo di scritturazione sussiste anche per i lavoratori somministrati. Il problema nasce dal fatto che il

lavoratore somministrato ha un datore di lavoro formale (l'Agenzia per il lavoro) diverso dal soggetto che riceve la prestazione lavorativa (l'impresa utilizzatrice). Ora, è chiaro che l'Agenzia per il lavoro, nella sua veste di datore di lavoro, deve iscrivere il dipendente nel libro unico. Meno chiara, come si diceva, risulta la sussistenza dell'obbligo in capo al soggetto utilizzatore.

Il dubbio è stato risolto prima dal Dm 9 luglio 2008 e poi dalla circolare 21 agosto 2008, n. 20. Tali atti hanno precisato che 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.

Pertanto, l'utilizzatore dovrà iscrivere nel proprio libro unico i lavoratori somministrati che operano presso la propria realtà aziendale, sia pure - precisa il Ministero - limitandosi ad annotare i soli dati identificativi del lavoratore; le registrazioni dei somministrati 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. Non si può fare a meno di rilevare che, con l'interpretazione estensiva che si è data alle norme contenute nel Dl n. 112, si finisce per aggiungere un adempimento (l'iscrizione del lavoratore) laddove prima non ne esistevano, andando contro proprio quelle finalità di semplificazione che il libro unico persegue.

In ogni caso, va ricordato che la mancata iscrizione, da parte dell'utilizzatore, del lavoratore somministrato non è oggetto di una sanzione specifica (in proposito si vedano i chiarimenti forniti dal cd. Vademecum sul Libro unico del lavoro, curato dal Ministero del lavoro).

Pertanto, nel caso in cui un ispettore del lavoro verificherà il mancato rispetto dell'obbligo di iscrizione, egli potrà solo ordinare all'utilizzatore di provvedere all'iscrizione.

Disciplina del rapporto di lavoro

La circolare riepiloga sinteticamente le norme che regolano il rapporto di lavoro del soggetto che svolge l'attività lavorativa per conto dell'agenzia. Pertanto, si ricorda che:

- il rispetto degli obblighi previsti dal Ccnl 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;
- il lavoratore in somministrazione deve essere inquadrato nel livello o categoria prevista dal Ccnl applicato dall'impresa utilizzatrice per le mansioni attribuite al lavoratore;

- al lavoratore somministrato sono riconosciuti tutti gli istituti contrattuali previsti dai contratti collettivi (Ccnl, contratti collettivi aziendali, ecc.) applicati dall'impresa utilizzatrice (salvo espressa esclusione);
- il lavoratore somministrato ha diritto a fruire di tutti i servizi di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore.

Trattamento economico

La circolare ricorda anche le norme che regolano il trattamento economico del lavoratore somministrato. Come noto, il lavoratore ha diritto, secondo quanto previsto dal Dlgs n. 276/2003, a un trattamento retributivo non inferiore a quello previsto per i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadriati allo stesso livello del Ccnl applicato dall'impresa utilizzatrice.

Accanto alla retribuzione delle ore lavorate, devono essere retribuite al lavoratore le ore di ferie, permessi (comprese riduzioni orarie e ex festività), festività, malattia, infortunio e ogni altro istituto previsto dal Ccnl; la maturazione di ferie, permessi retribuiti e riduzioni di orario di lavoro da parte del lavoratore somministrato è disciplinata secondo le regole collettive applicate dall'impresa utilizzatrice (anche se poi questi istituti devono essere riproporzionati secondo le regole previste dal Ccnl delle agenzie di somministrazione); stesso criterio si applica per la tredicesima e le mensilità aggiuntive.

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 dall'impresa utilizzatrice.

Infine, la circolare ricorda che, nel caso i contratti collettivi nazionali o aziendali prevedano la corresponsione di premi di risultato o di produttività, essi devono essere riconosciuti anche ai lavoratori somministrati; nel caso di assunzione a tempo indeterminato del lavoratore da somministrare, nel contratto deve essere indicata l'indennità di disponibilità spettante per i periodi di non lavoro. Il trattamento economico e la gestione della malattia e dell'infortunio sono definiti dal Ccnl applicato dal somministratore; la circolare precisa che ai lavoratori somministrati non si applicano le deroghe previste per i dipendenti pubblici dall'articolo 71 del decreto legge n. 112/2008.

Norme previdenziali

Con riferimento agli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, la determinazione del premio assicurativo e dei contributi previdenziali che l'Agenzia di somministrazione 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. 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

Sul tema della sicurezza, la circolare ricorda che, 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.

La circolare ricorda, tuttavia, che la legge riconosce la possibilità di trasferire contrattualmente tali obblighi all'utilizzatore; in questo caso ne deve essere fatta espressa menzione nel contratto con il lavoratore. In ogni caso, nei casi in cui è obbligatoria la sorveglianza sanitaria, questa è a carico dell'impresa utilizzatrice, così come la fornitura dei dispositivi di protezione individuale.

Obblighi informativi

La riforma Biagi poneva a carico delle Agenzie per il lavoro alcuni specifici obblighi informativi, il cui mancato adempimento può essere sanzionato in sede ispettiva. La circolare riepiloga questi obblighi, ricordando che le Agenzie devono comunicare alla Direzione generale del mercato del lavoro del Ministero:

- le informazioni riguardanti le modifiche dell'assetto societario;
- le informazioni riguardanti le sedi legali ed operative presenti sul territorio e su ogni loro modifica;
- le informazioni concernenti la regolare contribuzione ai fondi bilaterali per la formazione dei lavoratori temporanei.

La circolare, infine, ricorda come devono essere adempiuti gli obblighi di comunicazione relativi ai lavoratori impiegati dalle Agenzie che percepiscono ammortizzatori sociali.

A tale proposito, si ricorda che:

- le Agenzie devono comunicare all'Inps i casi in cui un percettore di trattamento previdenziale o di altro sussidio pubblico rifiuta un'offerta formativa o di lavoro o un percorso di reinserimento nel mercato del lavoro;
- le agenzie di somministrazione di lavoro hanno

la possibilità di accedere alla banca dati Inps (costituita con legge n. 3/2009) per avere informazioni sui lavoratori percettori di trattamento di sostegno al reddito;

- il mancato invio delle informazioni relative ai lavoratori percettori di indennità o sussidi pubblici che rifiutino appunto un'offerta di lavoro congrua o un percorso formativo può rilevare sul mantenimento dell'autorizzazione;

- qualora le agenzie riscontrino difficoltà o impedimenti tecnici o organizzativi nell'effettuare tali adempimenti, dovranno segnalare tempestivamente al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali le problematiche riscontrate;

- rientrano tra le informazioni strategiche che le Agenzie devono comunicare al Ministero del lavoro le notizie riguardanti i profili professionali ricercati dalle suddette agenzie e le opportunità di lavoro in generale che non trovano un'offerta sul mercato.

Con riferimento a questa elencazione, va osservato che viene data una lettura molto ampia dell'obbligo, affermato dal Dlgs n. 276/2003, di inviare «ogni informazione strategica per un effettivo funzionamento del mercato del lavoro»; questo obbligo è sicuramente condivisibile, ma non può diventare il viatico per sopperire alle carenze del sistema pubblico mediante l'accollo forzato a operatori privati dei compiti di controllo e vigilanza sul mercato del lavoro.

I testi delle circolari

Pervengono a questa Direzione Generale numerose istanze di possibile ampliamento dell'autorizzazione, in capo al medesimo soggetto giuridico, potenzialmente interessato all'esercizio di entrambe le attività di cui al combinato disposto degli

artt. 2, lett. c) e d); 4, comma 1, lett. d) ed e), comma 6; 5, commi 5 e 6 del Dlgs n. 276/2003, nonché all'art. 4, comma 4, del Dm 23 dicembre 2003.

Le predette istanze hanno sollecitato una riflessione della scrivente Direzione Generale, quale organo di amministrazione e controllo delle agenzie per il lavoro, ad una interpretazione più coerente con la vigente normativa in materia, al fine di operare una semplificazione che consenta ai soggetti autorizzati una più efficace operatività nel mercato del lavoro.

Già con la circolare 24 giugno 2004, n. 25 (reperibile sul sito www.lavoro.gov.it nella sezione «normativa»), questo Ministero, peraltro, nell'intento di fornire alcuni chiarimenti sulle agenzie per il lavoro, soffermandosi in particolare sull'oggetto sociale, aveva avuto modo di precisare che «le attività di ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale non costituiscono oggetto sociale esclusivo della agenzia autorizzata alla specifica attività, a differenza di quanto

Ministero del lavoro Circolare 9 aprile 2009, n. 12

Oggetto: Autorizzazione all'esercizio dell'attività di ricerca e selezione del personale nonché di supporto alla ricollocazione professionale, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Dlgs n. 276/2003

accadeva nella normativa previdente. Da un lato è la stessa normativa che dispone *ex lege* la possibilità per le agenzie di svolgere diverse tipologie di attività». (D'altro lato, l'eliminazione dell'oggetto sociale esclusivo consente alle agenzie di affiancare alle attività autorizzate altre tipologie di attività, anche non soggette ad autorizzazione).

A ciò si aggiunga che l'art. 4, comma 6, del Dlgs n. 276/2003 e l'art. 4, comma 4, del Dm 23 dicembre 2003, prevedendo espressamente che «l'iscrizione alla sezione I dell'Albo comporta automaticamente l'iscrizione dell'agenzia alle sez. III, IV e V. L'iscrizione alla sezione III dell'Albo comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sez. IV e V», non esclude l'esercizio, da parte delle agenzie iscritte ad una delle due sezioni, IV e V, allo svolgimento di entrambe le attività richieste, né altrimenti precisa che l'ottenimento di una autorizzazione escluda la possibilità di rilascio dell'altra.

Al riguardo, questa Direzione Generale, su istanza di parte e previa istruttoria, verificata la sussistenza di tutti i requisiti prescritti *ex lege*, provvederà al rilascio della autorizzazione con riguardo ad entrambe le attività di ricerca e selezione del personale e di ricollocazione professionale.

Finalità

La presente circolare 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 operato-

Ministero del lavoro Circolare 9 aprile 2009, n. 13

Oggetto: Gestione dei rapporti di lavoro in somministrazione

ri 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.

Comunicazioni 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 Somm». 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 vigore anche la cd. pluriufficiaria 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 10 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.

Disciplina del rapporto di lavoro

In via generale, si ricorda che, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lett. a), 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 cd. 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 ed 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.

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 economi-

co 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.

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 circuito 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.