

Le comunicazioni relative all'utilizzo del lavoro somministrato

Guida aggiornata con le novità introdotte dal "Decreto Poletti" L. 78/2014



N. 1/2015



Direzione Sindacale – Welfare – Sicurezza sul lavoro

Area Lavoro

Corso Venezia, 47 • 20121 Milano • Tel. 02.7750.314 • Fax 02.7750.488

sindacale@unione.milano.it • www.unionemilano.it

Le comunicazioni relative all'utilizzo del lavoro somministrato

Guida aggiornata con le novità introdotte dal "Decreto Poletti" L. 78/2014

La Guida
è scaricabile dalla sezione
Contratti e lavoro → Guide e supporti
del sito internet

www.unione.milano.it

Direzione Sindacale - Welfare - Sicurezza sul lavoro

- Direttore: Pierantonio Poy

Area Lavoro

- Responsabile: Paolo Pagaria

Collaborano alla redazione delle Guide:

- Michele Ceppinati
- Maria Cristina Allocca
- Maurizio Forbice
- Katia Goldoni
- Federica Menga
- Piero Perdomi

gennaio 2015

Indice

Le comunicazioni relative all'utilizzo del lavoro somministrato (interinale)

Definizione di somministrazione di lavoro	pag. 3
Le Agenzie per il Lavoro – APL	pag. 3
Tipologie di somministrazione	pag. 4
Gli obblighi informativi	pag. 6
A chi inviare le comunicazioni	pag. 7
Le sanzioni	pag. 8

Documentazione

Fac simile comunicazione preventiva	pag. 10
Fac simile comunicazione annuale	pag. 11
Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30	pag. 13
Nota Ministero del Lavoro n. 37 del 3 luglio 2012: brevi note interpretative in ordine alla comunicazione periodica ex art. 24, c. 4, lett. B), D.Lgs. n. 276/2003.	pag. 22
Interpello Ministero del Lavoro n. 36/2012 del 22 novembre 2012 art. 9, D. Lgs. n. 124/2004 – comunicazione periodica ex art. 24, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 276/2003 – art. 18, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 – art. 3, D.Lgs. n. 24/2012 recante attuazione della direttiva 2008/104/CE sul lavoro tramite agenzia interinale.	pag. 23

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE



Promo.Ter Unione
Servizio Paghe SERVIZIO DI ASSISTENZA
PER L'AMMINISTRAZIONE
DEL PERSONALE



Promo.Ter garantisce un servizio **“chiavi in mano”**
per soddisfare le esigenze dei soci in tema di:

- assistenza per la predisposizione e la completa elaborazione dei dati delle retribuzioni, dei compensi e dei relativi oneri sociali;
- assistenza e consulenza, attraverso l'Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza per la costituzione, lo svolgimento e la cessazione dei rapporti di lavoro;
- tenuta, attraverso l'Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza, del Libro Unico del Lavoro;
- assistenza nei rapporti con gli Enti: INPS, INAIL, ESATRI, DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO, CENTRO PER L'IMPIEGO, UFFICIO TERRITORIALE DEL GOVERNO PER L'AVVIAMENTO DEI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI;
- assistenza per le visite ispettive attraverso l'Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza.

La gestione e l'elaborazione riguardano, a titolo esemplificativo:

SALARI E STIPENDI
COMPENSI COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI
REPORTISTICA PER LA GESTIONE DEL PERSONALE
MODELLI 770
MODELLI CUD
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
IRPEF
CONTRIBUTI INPS
AUTOLIQUIDAZIONE PREMI INAIL
RIEPILOGO CONTABILE
COSTO DEL LAVORO
IRAP
TRASMISSIONE TELEMATICA
PREMI INAIL PER SOCI E FAMILIARI
COMUNICAZIONI AL CENTRO PER L'IMPIEGO
PREVIDENZA ED ASSISTENZA COMPLEMENTARE
PREVISTA DAL CCNL
(FONDO M. NEGRI, FASDAC, ASSOCIAZIONE A. PASTORE,
FON.TE, FONDO EST, QUAS)

Via Marina, 10/A - 20121 Milano - Tel. 02 7750.298/300/214/252/299/301 - Fax 02 7750.461
e-mail: libri.paga@unione.milano.it



Unione
CONFCOMMERCIO
MILANO · LODI · MONZA E BRIANZA

DEFINIZIONE DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO

Il lavoro somministrato, ex lavoro interinale, è un contratto in base al quale l'impresa (utilizzatrice) può richiedere manodopera ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo.

La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti (agenzie, lavoratori, impresa), legati da due diverse forme contrattuali:

- ✓ il contratto di somministrazione stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
- ✓ il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.



LE AGENZIE PER IL LAVORO - APL

L'esercizio dell'attività di somministrazione può essere effettuata solamente dalle **Agenzie per il Lavoro – APL** iscritte in un apposito albo presso il Ministero del Lavoro.

<http://www.cliclavoro.gov.it/Operatori/Agenzie-per-il-lavoro/Pagine/default.aspx>

TIPOLOGIE DI SOMMINISTRAZIONE

LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

DAL 21 MARZO 2013

La somministrazione a tempo determinato, dopo le modifiche introdotte dal Decreto Legge n. 34 del 20 marzo 2014 (convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge n. 78 del 16 maggio 2014), è regolata, con effetto a partire dal 21 marzo 2014:

- a) dall'art. 20, del Decreto Legislativo n. 276/2003, nel cui comma 4 sono state abrogate le parole: "la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore", **con la conseguenza che le causali non sono più richieste.**
- b) dall'art. 1 del Decreto Legislativo n. 368/2001, il cui comma 1 dispone quanto segue: "è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato".

Con la circolare n. 18 del 30 luglio 2014 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che anche per la somministrazione a tempo determinato è stato introdotto il principio della "acausalità" fino ad una durata massima di 36 mesi.

Inoltre, viene ribadito che le nuove previsioni normative non contengono alcuna limitazione quantitativa per l'utilizzo di tale tipologia contrattuale e che gli unici limiti possono essere legittimamente posti dai contratti collettivi nazionali.

Per il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi si conferma la validità degli articoli 65 e 66 e le percentuali di utilizzo ivi previste.

Pertanto, in caso di violazione dei limiti percentuali previsti dalla contratto nazionale, non potranno essere applicate le sanzioni introdotte dall'art. 5, comma 4 septies del Decreto Legge n. 34, rimanendo, al contrario in vigore, per tale tipologia contrattuale unicamente le sanzioni amministrative previste dall'art. 18, comma 3, del Decreto Legislativo n. 276/2003.

FINO AL 20 MARZO 2013

Il requisito dell'indicazione delle ragioni (tecniche, organizzative, produttive o sostitutive) non era richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi ed in altre specifiche ipotesi indicate nella seguente tabella.

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO: DEROGHE ALLA CAUSALE

Acausalità oggettiva	Assunzione da parte di start up innovative .	D.L. n. 24/2012 – Art. 28
Acausalità contrattuale	Ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali.	D.lgs. n. 276/2003 – Art. 20, c. 5- quater
Acausalità soggettiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti (ora Aspi e mini ASPI), da almeno sei mesi; ▪ percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno 6 mesi; ▪ lavoratori "svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008: <ul style="list-style-type: none"> a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale; c) lavoratori che hanno superato i 50 anni di età; d) adulti che vivono soli con una o più persone a carico; e) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato; f) membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile. ▪ lavoratori "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008: <ul style="list-style-type: none"> a) soggetto senza lavoro da almeno 24 mesi. 	<p>D.lgs. n. 276/2003 – Art. 20, c. 5-ter</p> <p>Interpello n.38/2012</p>
	Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità assunti con contratto a termine non superiore a 12 mesi.	D.lgs. n. 276/2003 – Art. 20, c. 5-bis



LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

La **somministrazione a tempo indeterminato, c.d. staff leasing**, è ammessa nelle seguenti ipotesi:

- per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti internet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppi di software applicativo, caricamento dati;
- per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- per la gestione di call center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento Ce n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia;
- in tutti gli altri casi previsti da CCL (nazionali o territoriali o aziendali) stipulati dalle associazioni datoriale e dai sindacati dei lavoratori comparativamente più rappresentativi.

I lavoratori assunti dalle liste di mobilità possono essere impiegati in contratti di staff leasing anche al di fuori dei predetti casi.

GLI OBBLIGHI INFORMATIVI

Il Decreto Legislativo 2 marzo 2012, n. 24 "Attuazione della direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale", ha introdotto un sistema sanzionatorio per le violazioni delle disposizioni contenute al comma 4 dell'articolo 24 del Decreto Legislativo n. 276/03.

Tali disposizioni, presenti fin dall'emanazione della c.d. legge Biagi, ma per le quali non era stata prevista alcuna sanzione, prevedono l'obbligo, a carico di tutte le aziende (indipendentemente quindi dal numero dei dipendenti) di effettuare delle comunicazioni alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori qualora si utilizzino lavoratori in somministrazione (interinali).

Le comunicazioni da effettuare sono due, una **preventiva** (prima dell'assunzione) e l'altra **annuale**:

	COMUNICAZIONE <u>PREVENTIVA</u>	COMUNICAZIONE <u>ANNUALE</u>
QUANDO?	<ul style="list-style-type: none"> prima della stipula del contratto di somministrazione; entro cinque giorni in caso di motivate ragioni d'urgenza. 	<ul style="list-style-type: none"> entro il 31 gennaio di ogni anno riferita ai dodici mesi precedenti (1.1 – 31.12).
A CHI?	<ul style="list-style-type: none"> alle RSA/RSU se esistenti; altrimenti alle OO.SS. dei lavoratori territoriali di categoria. 	<ul style="list-style-type: none"> alle RSA/RSU se esistenti; altrimenti alle OO.SS. dei lavoratori territoriali di categoria *.
QUALI INFORMAZIONI?	<ul style="list-style-type: none"> Il numero dei lavoratori interinali utilizzati; gli eventuali motivi del ricorso alla somministrazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Il numero dei contratti di somministrazione stipulati; gli eventuali motivi del ricorso alla somministrazione; la durata dei contratti; il numero dei lavoratori interinali utilizzati; la qualifica dei lavoratori interinali utilizzati.

* solo per questa comunicazione è possibile l'inoltro alle OO.SS. tramite Unione Confcommercio Milano, **a seguito di specifica richiesta**, indirizzando **ESCLUSIVAMENTE PER POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA** la comunicazione con tutte le informazioni previste dalla legge a:

Segreteria della Direzione Sindacale – Welfare – Sicurezza sul lavoro

Corso Venezia, 47

20121 Milano

sindacale.confcommerciomilano@ticertifica.it

Le comunicazioni riguardano sia l'utilizzo della somministrazione a tempo determinato che a tempo indeterminato.

A CHI INVIARE LE COMUNICAZIONI

Per le imprese che applicano il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi e il CCNL Turismo le comunicazioni alle OO.SS. dei lavoratori **territoriali di categoria**, in assenza di RSA/RSU, devono essere inoltrate ai seguenti indirizzi:

MILANO	MONZA	LODI
FILCAMS CGIL C.so di P.ta Vittoria 43 20122 Milano tel. 025453423	FILCAMS CGIL Via Premuda, 17 20900 Monza tel. 039745413	FILCAMS CGIL Via Lodivecchio 31 26900 Lodi tel. 037161601
FISASCAT CISL Via Benedetto Marcello, 18 20124 Milano tel. 022771141	FISASCAT CISL Via Dante 17/a 20052 Monza tel. 0392399230	FISASCAT CISL Via Gaffurio 22 20075 Lodi tel. 037159101



UILTUCS UIL Via A. Campanini, 7 20124 Milano tel. 027606791	UILTUCS UIL Via A. Campanini, 7 20124 Milano tel. 02/7606791	UILTUCS UIL Via A. Campanini, 7 20124 Milano tel. 02/7606791
---	--	--

Ai fini della prova dell'invio della comunicazione è opportuno utilizzare la R/R.

Per gli indirizzi relativi alle OO.SS di altre province del territorio nazionale è possibile consultare i seguenti siti internet:

<http://www.filcams.cgil.it>

<http://www.fisascat.it>

<http://www.uiltucs.it>

LE SANZIONI

La violazione degli obblighi informativi nei confronti delle rappresentanze sindacali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria **da 250 a 1.250 euro** (art. 18, comma 3, del Decreto Legislativo n. 276/2003).



Promo.Ter Unione

ENTE PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO
DEL COMMERCIO DEL TURISMO DEI SERVIZI
E DELLE PROFESSIONI



UNI EN ISO 9001:2008
CERTIFICATO n°628



Unione
CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO - LODI - MONZA E BRIANZA

LE NOSTRE PAROLE CHIAVE PER LA SICUREZZA

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(D.lgs. 81/08)
Tel 02 76.02.80.42/15
club.sicurezza@unione.milano.it



IGIENE DEGLI ALIMENTI

(H.A.C.C.P. D.lgs. 193/07)
Tel 02 77.50.590/591
club.haccp@unione.milano.it

PRIVACY

(Trattamento dati D.lgs. 196/03)
Tel 02 76.02.80.42/15
club.privacy@unione.milano.it

... PER L'INNOVAZIONE

QUALITA'

(Sistema gestione qualità aziendale)
Tel 02 76.02.80.42/15
club.qualita@unione.milano.it

ENERGIA & AMBIENTE

(Risparmio Energetico e Servizi Ambientali)
Tel 02 76.02.80.42/15
club.energia@unione.milano.it



Club della Sicurezza/Club Servizi Innovativi:

Via Marina 10 - 20121 Milano

Tel 02 76.02.80.42/15 - Tel 02 77.50.590/591 - Fax 02 76.01.76.77

Carta intestata azienda

Luogo e data

Alla:
RSA/RSU

o in mancanza

Alle
OO.SS. dei lavoratori territoriali di categoria

Oggetto: Comunicazione preventiva relativa all'utilizzo del lavoro somministrato.

In adempimento a quanto disposto dall'art. 24, comma 4, lett. a), D.Lgs. n. 276/03, Vi comuniciamo che procederemo alla stipula di un contratto di somministrazione di lavoro riguardante:

Numero lavoratori	Motivazione <u>(solo se indicata nel contratto)*</u>

* Con la nuova normativa viene meno la necessità di indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. In alcune ipotesi può essere comunque opportuno per l'azienda individuare una causale; ad esempio quando questa consente la non applicazione di limiti quantitativi o di beneficiare di incentivi contributivi (ad esempio in caso di sostituzione per maternità, malattia e altre ragioni sostitutive ecc.).

Distinti saluti

Firma

.....



Carta intestata azienda

Luogo e data

Alla:
RSA/RSU

o in mancanza

Alle
OO.SS. dei lavoratori territoriali di categoria

Oggetto: **Comunicazione annuale relativa all'utilizzo del lavoro somministrato.**

In adempimento a quanto disposto dall'art. 24, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 276/2003, Vi comunichiamo che nel corso del periodo **1.1.2014 – 31.12.2014** abbiamo stipulato i seguenti contratti di somministrazione di lavoro:

Numero dei contratti di somministrazione stipulati con APL	Motivi del ricorso alla somministrazione <u>(solo se indicata nel contratto)*</u>	Durata dei contratti	Numero dei lavoratori interinali utilizzati	Qualifica dei lavoratori interinali utilizzati

* Con la nuova normativa viene meno la necessità di indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. In alcune ipotesi può essere comunque opportuno per l'azienda individuare una causale; ad esempio quando questa consente la non applicazione di limiti quantitativi o di beneficiare di incentivi contributivi (ad esempio in caso di sostituzione per maternità, malattia e altre ragioni sostitutive ecc.).

Distinti saluti.

Firma

.....



TIENITI FOR.TE.



LA FORMAZIONE, UN'OPPORTUNITÀ DI CRESCITA A COSTO ZERO

For.Te. eroga finanziamenti alle aziende per la **formazione dei lavoratori**. La formazione è lo strumento giusto per essere sempre competitivi e professionali nel mondo del lavoro.

For.Te. è il Fondo Interprofessionale per la formazione continua delle imprese di tutti i settori economici. Autorizzato dal **Ministero del Lavoro**, è promosso da **CONFCOMMERCIO**, **CONFETRA**, **CGIL**, **CISL** e **UIL**.

La formazione finanziata da FOR.TE. è davvero gratuita, le imprese e i lavoratori non devono anticipare alcun costo!

For.Te. presta la massima attenzione all'ampliamento e al miglioramento dell'offerta di servizi, al fine di rispondere in modo sempre più adeguato ai fabbisogni delle aziende aderenti e potenziali aderenti. In particolare, accanto alla tradizionale formula degli Avvisi, sono state attivate due nuove modalità di finanziamento:

il **Conto Individuale Aziendale** e la **Formazione a Catalogo** per le piccole e medie imprese.

A **For.Te.** aderiscono **aziende di ogni dimensione, ogni settore economico** e localizzate su tutto il territorio Nazionale. Il principale risultato dell'attività svolta viene proprio dalle adesioni, in costante aumento: **105.500 imprese aderenti con 1.200.000 lavoratori, 350 mln di euro stanziati, oltre 19 mln di ore di formazione finanziate per formare 900.000 lavoratori.**

Le imprese possono aderire in qualsiasi mese dell'anno e utilizzare da subito una delle opportunità offerte da For.Te. Aderire non ha alcun costo per l'azienda ed il lavoratore ed è semplice; è sufficiente indicare nella denuncia UNIEMENS (ex DM10) il codice adesione **FITE**. Nel caso in cui l'azienda sia aderente ad altro Fondo occorre indicare prima il codice di revoca REVO e quindi il codice di adesione **FITE**.



**PARTECIPA ALLE
DIVERSE OPPORTUNITÀ,
ADERISCI SUBITO A
FOR.TE. È SEMPLICE
E NON COSTA NIENTE.**



for.te.

www.fondoforte.it

FOR.TE. Via Nazionale 89/a - 00184 Roma • Tel. 06 468451 • info@fondoforte.it

FORMAZIONE A COSTO ZERO

DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 2. Definizioni

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) "contratto di somministrazione di lavoro": il contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20;

a -bis) "missione": il periodo durante il quale, nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro, il lavoratore dipendente da un'agenzia di somministrazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b) , è messo a disposizione di un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, e opera sotto il controllo e la direzione dello stesso;

a -ter) "condizioni di base di lavoro e d'occupazione": il trattamento economico, normativo e occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, ivi comprese quelle relative:

- 1) all'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi;
- 2) alla retribuzione;
- 3) alla protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, nonché la protezione di bambini e giovani; la parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

b) "intermediazione": l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro:

- della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori;
- della preselezione e costituzione di relativa banca dati;
- della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione;
- dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;

c) "ricerca e selezione del personale": l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di

- candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente;
- individuazione e definizione delle esigenze della stessa;
- definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento;
- valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi;
- formazione della rosa di candidature maggiormente idonee;
- progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;
- assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;

d) "supporto alla ricollocazione professionale": l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la



preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività;

e) "autorizzazione": provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati "agenzie per il lavoro", allo svolgimento delle attività di cui alle lettere da a) a d);

f) "accreditamento": provvedimento mediante il quale le regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta;

g) "borsa continua del lavoro": sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente;

h) "enti bilaterali": organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso:

- la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda;
- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

Capo I

Regime autorizzatorio e accreditamenti

Art. 4.

Agenzie per il lavoro

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo è articolato in cinque sezioni:

- a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20;
- b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);
- c) agenzie di intermediazione;
- d) agenzie di ricerca e selezione del personale;
- e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari di cui all'articolo 5, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Decorsi due anni, entro i novanta giorni successivi, i soggetti autorizzati possono richiedere l'autorizzazione a tempo indeterminato. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato entro novanta giorni dalla richiesta, previa verifica del rispetto degli obblighi di legge e del contratto collettivo e, in ogni caso, subordinatamente al corretto andamento della attività svolta.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2, decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende accettata.

4. Le agenzie autorizzate comunicano alla autorità concedente, nonché alle regioni e alle province autonome competenti, gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività ed hanno inoltre l'obbligo di fornire alla autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

5. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 2, i criteri per la verifica del corretto andamento della attività svolta cui è subordinato il rilascio della autorizzazione a tempo indeterminato, i criteri e le modalità di revoca della autorizzazione, nonché ogni altro profilo relativo alla organizzazione e alle modalità di funzionamento dell'albo delle agenzie per il lavoro.

6. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui alla lettera a), comma 1, comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere c), d) ed e) del predetto albo. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui al comma 1, lettera c), comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere d) ed e) del predetto albo.

7. L'autorizzazione di cui al presente articolo non può essere oggetto di transazione commerciale.

Capo IV

Regime sanzionatorio

Art. 18

Sanzioni

1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), è punito con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 500 a euro 2500. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere d) ed e), è punito con l'ammenda da euro 750 ad euro 3750. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 250 a euro 1250. Nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma.

2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

3. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui all'articolo 20, commi 3, 4 e 5, e articolo 21, commi 1 e 2, nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui al comma 3 del medesimo articolo 21, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

3 -bis . La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 1, e, per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 23, comma 4, secondo periodo, e comma 7 -bis , nonché di cui all'articolo 24, comma 4, lettere a) e b) , è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 3.

4. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.

4 -bis. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, è punito con la sanzione penale prevista dal comma 4, primo periodo, chi esige o comunque percepisce compensi da parte del lavoratore in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore ovvero per l'ipotesi di stipulazione di un contratto di lavoro o avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore dopo una missione presso quest'ultimo.

4 -ter. Nelle ipotesi di cui al comma 4 -bis in aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.

5. In caso di violazione dell'articolo 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'articolo 4. In ipotesi di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

5-bis. Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

6. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali dispone, con proprio decreto, criteri interpretativi certi per la definizione delle varie forme di contenzioso in atto riferite al pregresso regime in materia di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro.

Titolo III

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

Capo I

Somministrazione di lavoro

Art. 20

Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;

c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;



i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.
i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

4. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì 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 dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

5-bis. Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991.

5 -ter. Le disposizioni di cui al comma 4 non operano qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo:

- a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi. Resta comunque fermo quanto previsto dei commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;
- c) di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008. Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, si provvede all'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a) , b) ed e) del n. 18) dell'articolo 2 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008.

5 -quater. (abrogato)

Art. 21

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene 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 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.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

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

Art. 22.

Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.

2. 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. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

3 -bis. Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, ai sensi del presente articolo, possono essere effettuate anche con rapporto di lavoro a tempo parziale. In tale caso, trova applicazione il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni, in quanto compatibile con le disposizioni del presente decreto.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.

5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro 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.

6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione.



Art. 23

Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13.

3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

6. 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.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

7 -bis. I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera.

8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione.

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.



9 -bis . Resta salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un compenso ragionevole per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore.

Art. 24.

Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

- a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;**
- b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.**

Art. 25.

Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

3. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 26.

Responsabilità civile

1. Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.



Art. 27.

Somministrazione irregolare

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

Art. 28.

Somministrazione fraudolenta

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Nota 3 luglio 2012, prot. n. 12187

Oggetto: Brevi note interpretative in ordine alla comunicazione periodica ex art. 24, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 276/2003 - art. 3. D.Lgs. n. 24/2012 recante attuazione Direttiva 2008/104/CE, sul lavoro tramite agenzia interinale.

Sono pervenute a questa Direzione generale richieste di chiarimenti in ordine alla corretta interpretazione della disposizione normativa di cui all'art. 24, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 276/2003, a seguito dell'introduzione della sanzione amministrativa pecuniaria, ex art. 3, D.Lgs. n. 24/2012, nell'ipotesi di mancata o non corretta effettuazione della comunicazione periodica prevista dalla norma in oggetto.

Al riguardo, si precisa che quest'ultima disposizione, contemplata nell'ambito della disciplina della somministrazione di lavoro, sancisce l'obbligo dell'utilizzatore di comunicare "il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati" alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e in mancanza alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si evidenzia che il suddetto obbligo deve essere adempiuto "ogni dodici mesi", anche mediante l'associazione dei datori di lavoro alla quale l'utilizzatore aderisce o conferisce mandato e, in caso di mancato o non corretto assolvimento dello stesso, trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria di importo variabile da euro 250 a 1250 (art. 3, D.Lgs. n. 24/2012 - art. 18, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003).

In ordine alla periodicità e ai contenuti della comunicazione, imposti dalla norma in esame, si sottolinea che la disposizione sanzionatoria introdotta dall'art. 3, D.Lgs. n. 24/2012, trova applicazione nella fase transitoria relativa all'anno 2012, con riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro conclusi nell'arco temporale compreso tra il 6 aprile 2012, data di entrata in vigore del medesimo decreto, e il 31 dicembre 2012; per gli anni successivi, occorre, invece, tenere presente il periodo di dodici mesi intercorrente tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

Alla luce delle modifiche normative innanzi menzionato ed in considerazione della circostanza che l'oggetto della comunicazione afferisce ad un periodo che si conclude alla fine dell'anno solare, appare opportuno fissare il termine per l'adempimento dell'obbligo al 31 gennaio di ciascun anno, a partire dal 2013, al fine di consentire ai soggetti obbligati di adeguarsi correttamente alle nuove disposizioni.

In definitiva gli utilizzatori che non effettueranno la comunicazione periodica, come richiesta dalla norma ex art. 24, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 275/2003, entro il 31 gennaio 2013, incorreranno nell'applicazione della misura sanzionatoria sopra indicata.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Interpello n. 36/2012 del 22 novembre 2012

Oggetto: art. 9, D. Lgs. n. 124/2004 – comunicazione periodica ex art. 24, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 276/2003 – art. 18, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 – art. 3, D.Lgs. n. 24/2012 recante attuazione della direttiva 2008/104/CE sul lavoro tramite agenzia interinale.

La Federalberghi ha avanzato istanza di interpello al fine di chiedere chiarimenti a questa Direzione generale in ordine alla applicabilità del regime sanzionatorio di cui all'art. 18, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, introdotto dall'art. 3, D.Lgs. n. 24/2012, nell'ipotesi di mancata o non corretta effettuazione della comunicazione periodica di contratti di somministrazione di lavoro.

In proposito si ricorda che la disposizione di cui all'art. 24, comma 4 lett. b), D.Lgs. n. 276/2003 ha previsto l'obbligo, da parte dell'utilizzatore di comunicare *“alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (...) b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati”*.

Come chiarito da questo Ministero con nota del 3 luglio 2012, prot. n. 37/12187, nell'ipotesi di mancato o non corretto assolvimento del suddetto obbligo trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'art. 18, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 276/2003, pari ad un importo da € 250 a € 1.250, qualora l'adempimento non sia espletato entro il 31 gennaio di ogni anno in relazione ai contratti sottoscritti l'anno precedente.

Ciò premesso si ritiene che tale termine, individuato nella citata nota, **non esclude che la contrattazione collettiva possa individuare un termine che vada oltre quello del 31 gennaio; in tal caso, la disposizione contrattuale opererà quale “scriminante” ai fini della applicazione del regime sanzionatorio indicato.**

Da ciò consegue la possibilità di applicare la sanzione di cui all'art. 18, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 276/2003 qualora la comunicazione in questione non venga effettuata entro il termine del 31 gennaio ovvero entro il più ampio termine individuato dal contratto collettivo applicato.

UNIONE CONFCOMMERCIO: GLI STRUMENTI GIUSTI PER PRENDERTI CURA DELLA TUA ATTIVITÀ



PER MANTENERE EFFICIENTE LA TUA AZIENDA
E SFRUTTARE OGNI OPPORTUNITÀ

140 ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E TERRITORIALI

La tua Associazione conosce il tuo settore di mercato e sostiene e tutela il tuo lavoro nelle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza

RITIRA LA TESSERA 2014 PRESSO LA TUA ASSOCIAZIONE