

Indice

La comunicazione annuale relativa all'utilizzo del lavoro somministrato

Definizione di somministrazione di lavoro	pag. 2
Le Agenzie per il Lavoro – APL	pag. 2
Tipologie di somministrazione	pag. 3
Gli obblighi informativi	pag. 5
A chi inviare la comunicazione	pag. 6
Le sanzioni	pag. 6

Documentazione

Fac simile comunicazione annuale per aziende con RSA/RSU (Modello A)	pag. 7
Fac simile comunicazione annuale per aziende senza RSA/RSU (Modello B)	pag. 8
Fac simile comunicazione annuale per aziende senza RSA/RSU che richiedono a Unione Confcommercio MI, LO, MB la trasmissione della comunicazione alle OO.SS. (Modello C)	pag. 9
DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, c. 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.	pag. 10
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. 15
Interpello Ministero del Lavoro n. 36 del 22 novembre 2012 Art. 9, D. Lgs. n. 124/2004 – comunicazione periodica ex art. 24, c. 4, lett. b), D.Lgs. n. 276/2003 – art. 18, c. 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. 16
CCNL Terziario Distribuzione Servizi Articolo 69 – Monitoraggio	pag. 17
CCNL Turismo Articolo 91 – Comunicazioni	pag. 17



DEFINIZIONE DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO

Il contratto di somministrazione di lavoro, 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

In caso di assunzione a tempo determinato **il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del contratto a termine** (D.lgs. n. 81/2015 - Capo III) per quanto compatibile, con l'esclusione delle disposizioni di cui:

- all'articolo 19, comma 1: secondo cui al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi
- all'articolo 19, comma 2: secondo cui la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi
- all'articolo 19, comma 3: che disciplina il contratto in deroga presso la ITL per una durata massima di altri 12 mesi
- all'articolo 21: che disciplina le proroghe e i rinnovi
- all'articolo 23: che stabilisce il numero complessivo di contratti a tempo determinato
- all'articolo 24: che regola i diritti di precedenza

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

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:

- a. di lavoratori che siano stati collocati in mobilità (disposizione abrogata dalla legge 92/2012)
- b. di soggetti disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali
- c. di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17.6.2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro

Si ricorda che, ai sensi del regolamento di cui sopra, è "lavoratore molto svantaggiato" chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

- a. lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito
- b. lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato»

Mentre, sempre secondo il citato regolamento, è lavoratore svantaggiato chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

- a. non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi
- b. avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni
- c. non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello isced 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito
- d. aver superato i 50 anni di età
- e. essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico
- f. essere occupato 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
- g. appartenere a una minoranza etnica di uno stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile

Per il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi sono applicabili gli articoli 65 e 66 e le percentuali di utilizzo ivi previste.

In caso di violazione dei limiti percentuali previsti dal contratto nazionale, il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione del rapporto di lavoro con effetto dall'inizio della somministrazione.

LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

GLI OBBLIGHI INFORMATIVI

L'articolo 36 del D.lgs. n. 81/2015 - Diritti sindacali e garanzie collettive, prevede che ogni 12 mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2015 (25 giugno 2015) è stato **soppresso l'obbligo per l'utilizzatore, già previsto dal D.lgs. 276/2003, di inviare una comunicazione preventiva prima della stipula di ogni contratto di somministrazione.** Restano comunque valide le previsioni contenute nei CCNL Terziario e Turismo in tema di monitoraggio (si veda la sezione Documentazione).

Il termine per l'invio della comunicazione è il 31 gennaio 2018 per le imprese che applicano il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi e le informazioni contenute sono riferite ai dodici mesi precedenti (1.1.2017 - 31.12.2017).

Per le aziende che applicano il CCNL del Turismo il termine è il 20 febbraio 2018 (art. 91 CCNL Turismo).

La comunicazione deve essere inviata **solo dai datori di lavoro che abbiano utilizzato lavoratori somministrati nell'anno 2017.** Le comunicazioni riguardano sia l'utilizzo della somministrazione a tempo determinato che a tempo indeterminato.

COMUNICAZIONE ANNUALE UTILIZZATORE	
QUANDO EFFETTUARE LA COMUNICAZIONE ANNUALE?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entro il 31 gennaio di ogni anno, se non diversamente previsto dai CCNL, riferita ai dodici mesi precedenti (1.1 – 31.12)
A CHI PRESENTARLA?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alle RSA/RSU se esistenti ▪ Altrimenti alle OO.SS. dei lavoratori territoriali di categoria*
QUALI INFORMAZIONI DEVE CONTENERE?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il numero dei contratti di somministrazione stipulati nel 2017 ▪ La durata dei contratti ▪ Il numero dei lavoratori utilizzati ▪ La qualifica dei lavoratori utilizzati

* Solo per le aziende **associate** ad una Associazione di categoria aderente a Unione Confcommercio Milano e che rispettino **integralmente** il CCNL per i dipendenti delle aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria 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:

sindacale.confcommerciomilano@ticertifica.it



A CHI INVIARE LA COMUNICAZIONE

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 filcamsmilano@pecgil.it	FILCAMS CGIL Via Premuda, 17 20900 Monza tel. 039745413 filcams.monzabrianza@pecgil.it	FILCAMS CGIL Via Lodivecchio 31 26900 Lodi tel. 037161601
FISASCAT CISL Via Benedetto Marcello, 18 20124 Milano tel. 022771141 fisascatmilano@pecsafnazionale.cisl.it	FISASCAT CISL Via Dante 17/a 20052 Monza tel. 0392399230	FISASCAT CISL Piazzetta Forni 26900 Lodi Tel. 03715910201
UILTUCS UIL Via A. Campanini, 7 20124 Milano tel. 027606791 mail@pec.uiltucslombardia.it	UILTUCS UIL Via A. Campanini, 7 20124 Milano tel. 027606791 mail@pec.uiltucslombardia.it	UILTUCS UIL Via A. Campanini, 7 20124 Milano tel. 027606791 mail@pec.uiltucslombardia.it

Ai fini della prova dell'invio della comunicazione è opportuno utilizzare una raccomandata con avviso di ricevimento o con posta elettronica certificata - PEC.

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 (da parte dell'utilizzatore) nei confronti delle rappresentanze sindacali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria **da 250 a 1.250 euro** (art. 40, comma 2, del Decreto Legislativo n. 81/2015).

Modello A - per aziende con RSA/RSU
(da NON inviare alle Organizzazione di categoria dei lavoratori né a Unione Confcommercio Milano)

Carta intestata azienda

Luogo e data

Alla:
RSA/RSU

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

In adempimento a quanto disposto dall'art. 36, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, Vi comuniciamo che nel corso che nel corso del periodo **1.1.2017 – 31.12.2017** abbiamo stipulato i seguenti contratti di somministrazione di lavoro:

Numero dei contratti di somministrazione stipulati con APL	Durata dei contratti	Numero dei lavoratori interinali utilizzati	Qualifica dei lavoratori interinali utilizzati

Distinti saluti.

Firma

.....

Modello B - per aziende senza RSA/RSU che trasmettono direttamente il modello alle
Organizzazioni territoriali di categoria dei lavoratori

Carta intestata azienda

Luogo e data

Alle
OO.SS. dei lavoratori territoriali di categoria
Loro sedi

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

In adempimento a quanto disposto dall'art. 36, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, Vi comuniciamo che nel corso del periodo **1.1.2017 – 31.12.2017** abbiamo stipulato i seguenti contratti di somministrazione di lavoro:

Numero dei contratti di somministrazione stipulati con APL	Durata dei contratti	Numero dei lavoratori interinali utilizzati	Qualifica dei lavoratori interinali utilizzati

Distinti saluti.

Firma

.....



Modello C - per aziende senza RSA/RSU che richiedono a Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza la trasmissione della comunicazione alle Organizzazioni territoriali di categoria dei lavoratori

Carta intestata azienda

Luogo e data

Alle
OO.SS. dei lavoratori territoriali di categoria
Loro sedi

Per il tramite di Unione Confcommercio MI, LO, MB

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

In adempimento a quanto disposto dall'art. 36, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, Vi comunichiamo che nel corso che nel corso del periodo **1.1.2017 – 31.12.2017** abbiamo stipulato i seguenti contratti di somministrazione di lavoro:

Numero dei contratti di somministrazione stipulati con APL	Durata dei contratti	Numero dei lavoratori interinali utilizzati	Qualifica dei lavoratori interinali utilizzati

La scrivente/lo scrivente dichiara di rispettare integralmente:

- il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi
- il CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo
- altro CCNL (specificare anche le Parti Firmatarie del contratto)

Distinti saluti.

Firma

.....

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Capo IV

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 30

Definizione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 31

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 32

Divieti

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato



lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 33

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro 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) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate; d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro; e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi; f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

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 lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

Art. 34

Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. 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 previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.



4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

Art. 35

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

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

3. 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 somministrati hanno altresì diritto a fruire dei 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.

4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore 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 dall'assegnazione a mansioni inferiori.

6. 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 n. 300 del 1970.

7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 36



Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.

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

3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 37

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. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla 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 dell'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 l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, 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 di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 38

Somministrazione irregolare

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

2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 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 o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del



rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.

4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 39 **Decadenza e tutele**

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 40. **Sanzioni**

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

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 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.

CCNL Terziario Distribuzione Servizi
Articolo 69 – Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

CCNL Turismo
Articolo 91 – Comunicazioni

(1) In coerenza con lo spirito del presente Contratto e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra alla somministrazione di lavoro a tempo determinato comunica alle rappresentanze sindacali (RSA / RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo:

- a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
- b) entro il 20 febbraio di ogni anno, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

(2) La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

(3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.