

**Organo:** INAIL - DIREZIONE GENERALE - DIREZIONE CENTRALE RISCHI- DIREZIONE CENTRALE PRESTAZIONI

**Documento:** Circolare n. 21 del 12 aprile 2006.

**Oggetto:** Contratto di somministrazione. Disciplina e tutele. Obbligo assicurativo, inquadramento e classificazione tariffaria.

---

## Quadro di riferimento

- **Legge n. 1369 del 23 ottobre 1960:** "Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi" (G. U. n.289 del 25 novembre 1960).
- **D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965 e successive modifiche ed integrazioni:** "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali".
- **Legge n. 88 del 9 marzo 1988:** "Ristrutturazione dell'Istituto della previdenza sociale e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro".
- **Legge n. 223 del 23 luglio 1991:** "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità Europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro" (G.U. n. 175 del 27 luglio 1991).
- **Decreto legislativo n. 626 del 19 settembre 1994 integrato con le modifiche apportate dal Decreto legislativo n. 359/99 e dal Decreto ministeriale 12 novembre 1999:** "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" (G. U. n. 265 del 12 novembre 1994).
- **Legge n. 196 del 24 giugno 1997:** "Norme in materia di promozione dell'occupazione" (G.U. n.154 del 4 luglio 1997).
- **Decreto Legislativo n. 181 del 21 aprile 2000:** "Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144" (G.U. n. 154 del 4 luglio 2000).
- **Decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001:** "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES" (G.U. n. 235 del 9 ottobre 2001).
- **Decreto legislativo n. 297 del 19 dicembre 2002:** "Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144" (G.U. n. 11 del 15 gennaio 2003).
- **Legge n. 30 del 14 febbraio 2003:** "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" (G.U. n. 47 del 26 febbraio 2003).
- **Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003:** "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30" (G.U. n.235 del 9 ottobre 2003).
- **Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 dicembre 2003:** "Modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'Albo delle agenzie per il lavoro" (G. U. n.52 del 3 marzo 2004).
- **Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10 marzo 2004:** "Indennità mensile di disponibilità da corrispondere al lavoratore nell'ambito del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 22 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276" (G. U. n. 68 del 22 marzo 2004).
- **Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 maggio 2004:** "Requisiti delle Agenzie per il lavoro, in attuazione dell'art. 5, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276" (G. U. n. 153 del 2 luglio 2004).
- **Circolare del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali n. 25 del 24 giugno 2004:** "Agenzie per il lavoro" (G.U. n. 151 del 30 giugno 2004).
- **Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 27 del 2 luglio 2004:** "Rettifica della circolare n. 25/04 in materia di Agenzie per il lavoro." (G.U. n. 159 del 9 luglio 2004).
- **Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 30 del 21 luglio 2004:** "Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro: regimi autorizzatori e trasparenza del mercato del lavoro".
- **Decreto legislativo n. 251 del 6 ottobre 2004:** "Disposizioni correttive del Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro" (G.U. n.239 del 11 ottobre 2004).
- **Circolare dell'INPS n. 23 dell'8 febbraio 2005:** "Agenzie di somministrazione lavoro alle imprese del settore agricolo che assumono operai a tempo determinato e indeterminato: D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276".
- **Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 7 del 22 febbraio 2005:** "Circolare in materia di somministrazione di lavoro".
- **Legge n. 80 del 14 maggio 2005:** "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, recante disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Deleghe al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché per la riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali" (G.U. n.111 del 14 maggio 2005).

## 1. PREMESSA

Lo scenario dei soggetti operanti all'interno del mercato del lavoro per effetto delle innovazioni introdotte dal Decreto legislativo di attuazione della delega in materia di occupazione e mercato del lavoro<sup>1</sup> e della normativa di raccordo emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali<sup>2</sup> impone una disamina degli aspetti relativi alla sussistenza o meno dell'obbligo assicurativo e della conseguente classificazione tariffaria, sia con riferimento alle diverse attività riconducibili ai servizi per l'impiego, sia con riferimento a quelle svolte dal personale di cui devono disporre le singole unità organizzative delle agenzie per il lavoro per il funzionamento delle stesse.

## 2. I SOGGETTI

### 2.A LE AGENZIE PER IL LAVORO

Le Agenzie per il lavoro sono soggetti autorizzati dallo Stato ad operare nel mercato del lavoro per svolgere attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione del personale. Possono, inoltre, essere accreditate<sup>3</sup> dalle Regioni al fine di erogare servizi negli ambiti territoriali di riferimento.

Per poter svolgere i servizi al lavoro, le Agenzie autorizzate devono iscriversi nell'albo informatico istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, denominato "**albo unico delle agenzie per il lavoro**"<sup>4</sup>, suddiviso nelle seguenti cinque sezioni, una per ogni tipo di attività che può essere esercitata:

- **Sezione prima:** agenzie di somministrazione di manodopera con competenza generale (o **generaliste**) per le attività di somministrazione a tempo determinato e indeterminato
- **Sezione seconda:** agenzie di somministrazione di lavoro di tipo **specialistico**, per le attività di somministrazione a tempo indeterminato espressamente previste dalla legge<sup>5</sup>
- **Sezione terza:** agenzie di intermediazione
- **Sezione quarta:** agenzie di ricerca e selezione del personale
- **Sezione quinta:** agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

### 2.B ALTRI SOGGETTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE

#### 2.B.1 SOGGETTI AUTORIZZATI PER LEGGE A SVOLGERE TALE ATTIVITÀ<sup>6</sup>; :

- università pubbliche e private
- fondazioni universitarie.

#### 2.B.2 SOGGETTI BENEFICIARI DI REGIMI AGEVOLATI<sup>7</sup> :

- comuni, singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane
- camere di commercio
- istituti di scuola secondaria di secondo grado statali e paritari
- associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro
- associazioni con riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale ed aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità, enti bilaterali
- ordine nazionale dei consulenti del lavoro tramite apposita fondazione o altro soggetto con personalità giuridica.

I primi tre soggetti di questo secondo gruppo sono autorizzati dalle regioni, gli altri a livello nazionale.

## 3. SULL'OBBLIGO ASSICURATIVO IN GENERALE

Per tutti i soggetti sopra individuati ai punti 2A e 2B l'obbligo assicurativo sarà assolto secondo le consuete forme previste dalle disposizioni vigenti, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro<sup>8</sup>.

Con particolare riguardo alle Agenzie di cui sub 2.A, si forniscono le seguenti precisazioni.

### 3.A AGENZIE DI INTERMEDIAZIONE, AGENZIE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE ED AGENZIE DI SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE DEL PERSONALE

Sotto il profilo soggettivo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali<sup>9</sup> ha chiarito che, *per personale qualificato*<sup>10</sup> occupato presso le sole agenzie per la ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale, *debbono intendersi, oltre ai dipendenti ed agli amministratori e/o consiglieri della società, anche i lavoratori autonomi, sia professionisti (ovvero iscritti ad appositi albi), sia collaboratori (ossia professionisti non iscritti in albi).*

Di tale ampliamento si dovrà necessariamente tenere conto per valutare l'eventuale insussistenza dell'obbligo in esame.

Quanto al profilo oggettivo, si osserva che le attività esercitate comprendono l'eventuale formazione dei candidati per l'inserimento nel contesto lavorativo e la preparazione e formazione specifica dei lavoratori da reinserire professionalmente.

Per queste agenzie, nella misura in cui le stesse svolgono attività di formazione professionale nei confronti dei soggetti da collocare o reinserire nel mondo del lavoro, può sussistere un obbligo assicurativo riconducibile in linea generale nella previsione del Testo Unico<sup>11</sup>.

D'altro canto, le attività elencate possono essere svolte come si è visto, oltre che dalle agenzie per il lavoro, anche da altri soggetti, sia pubblici sia privati quali, a titolo esemplificativo, gli istituti universitari e le scuole secondarie di secondo grado sia statali che paritarie.

Nell'ipotesi di corsi tecnico-pratici promossi allo scopo di erogare attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo, il riferimento classificativo da adottare per le attività didattiche è la voce di tariffa 0611, mentre per lo svolgimento di eventuali stages presso aziende dovrà essere adottata la voce relativa alla lavorazione effettivamente svolta presso l'azienda utilizzatrice.

A tale riguardo, si ricorda che **le retribuzioni da assumere per il calcolo del premio sono di tipo convenzionale** e risultano pari al minimale di rendita in vigore rapportato ai giorni di effettiva presenza.

**Per quanto riguarda le prestazioni, la base retributiva per il calcolo della quota di rendita** che indennizza le conseguenze patrimoniali del danno e della rendita ai superstiti nonché dell'indennità di temporanea - da liquidarsi solo nell'ipotesi in cui si tratti di allievi di corsi retribuiti - sarà pari alla retribuzione convenzionale pari al minimale di rendita utile per il calcolo del premio.

### 3.B AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE GENERALISTE E SPECIALISTE

Poiché questa categoria di soggetti si identifica con il somministratore e, cioè, con uno dei tre soggetti che tipizzano il contratto di somministrazione, l'analisi dei temi di cui sub 3 non può prescindere dal riferimento ad alcuni aspetti della disciplina propria del contratto di somministrazione che vengono di seguito illustrati.

#### Il contratto di somministrazione

Preliminarmente, si rappresenta che la riforma del mercato del lavoro ha introdotto nuove norme in materia di somministrazione di lavoro<sup>12</sup>, in base alle quali l'istituto del lavoro interinale o temporaneo è abrogato e sostituito da questa nuova tipologia contrattuale<sup>13</sup> di più ampia applicazione<sup>14</sup>.

La somministrazione di lavoro si configura come una fattispecie complessa che prevede il coinvolgimento di tre soggetti: il somministratore, l'utilizzatore e il lavoratore.

L'utilizzatore può essere un privato o anche una pubblica amministrazione, ma in quest'ultimo caso il contratto di somministrazione può essere stipulato unicamente a tempo determinato.

Tale contratto, pertanto, presenta la stessa struttura triangolare tipica del lavoro interinale, poiché consente ad un soggetto autorizzato alla somministrazione (somministratore) di mettere a disposizione di soggetti terzi (utilizzatori) lavoratori subordinati assunti direttamente da lui.

Questi lavoratori restano a tutti gli effetti dipendenti dell'Agenzia di somministrazione, pur svolgendo la loro prestazione nell'interesse dell'utilizzatore al cui potere direttivo e di controllo sono assoggettati<sup>15</sup>. Il datore di lavoro, quindi, non coincide con il soggetto che utilizza di fatto la prestazione lavorativa.

Le nuove disposizioni tendono ad agevolare il ricorso alla somministrazione, mediante:

- il superamento dei divieti precedentemente operanti per particolari settori (edilizia e agricoltura)<sup>16</sup>
- il riferimento a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per legittimare il ricorso alla somministrazione a tempo determinato
- la possibilità di stipulare contratti di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) anche al di fuori delle ipotesi tipiche previste dal legislatore delegato<sup>17</sup> e cioè, nei casi individuati dalla contrattazione collettiva.

La somministrazione è integrata dalla coesistenza di due distinti contratti e cioè:

- **il contratto di somministrazione** concluso fra l'utilizzatore e il somministratore ed avente natura commerciale (in sostanza il somministratore vende un servizio). L'utilizzatore, per essere certo di stipulare un contratto di somministrazione conforme alla previsione normativa, può verificare se il somministratore rientri effettivamente fra i soggetti a ciò autorizzati, mediante l'accesso all'albo informatico delle agenzie di somministrazione autorizzate tenuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (cfr. la sezione Riforma Biagi del sito [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)).

- **il contratto di lavoro subordinato** (a tempo determinato o a tempo indeterminato) stipulato fra il

somministratore ed il lavoratore.

I contratti di somministrazione a **tempo indeterminato (staff-leasing)** possono essere stipulati per specifiche tipologie individuate da apposita disposizione del Decreto di attuazione cui si rinvia **18**.

I contratti di somministrazione a **tempo determinato**<sup>19</sup> possono essere stipulati per:

- far fronte a esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Abilitate alla stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato sono unicamente le agenzie di tipo generalista, iscritte nella prima sezione dell'albo delle agenzie del lavoro<sup>20</sup>.

Rispetto alle causali previste per il lavoro interinale<sup>21</sup>, si è notevolmente allargato il campo di applicazione della somministrazione di lavoro, mediante l'utilizzo di clausole introdotte per la prima volta nella riforma sul lavoro a termine **22**

- "esigenze temporanee" indicate dalle clausole dei contratti collettivi nazionali che continueranno ad avere effetto fino alla loro naturale scadenza **23**.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato con il consenso del lavoratore e mediante apposito atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore<sup>24</sup>.

L'utilizzo dei lavoratori inviati sulla base di un contratto di somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Sono tuttavia esenti da tali limiti<sup>25</sup> i contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività per periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro
- per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità
- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno
- i contratti di somministrazione aventi durata non superiore ai sette mesi.

La normativa applicabile al rapporto di lavoro è diversa a seconda che si tratti di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Se viene concluso un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ad esso si applica la disciplina generale prevista in materia di lavoro subordinato<sup>26</sup> ed al lavoratore viene riconosciuta una indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi durante i quali quest'ultimo, non essendovi svolgimento di alcuna attività lavorativa, resta a disposizione del somministratore<sup>27</sup>.

La misura di tale indennità è fissata dal contratto collettivo applicabile al somministratore, nel rispetto del limite minimo fissato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pari, attualmente, ad € 350,00 mensili **28**.

La quota oraria è pari ad 1/173° vale a dire a €2,023.

Il valore è soggetto a rivalutazione biennale con decreto ministeriale tenendo conto delle variazioni degli indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

Al termine dei lavori relativi alla somministrazione a tempo indeterminato non trovano attuazione le disposizioni in tema di procedura per la mobilità **29**.

Se, invece, viene stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato, trovano attuazione, per quanto compatibili, le disposizioni di attuazione della direttiva europea che recepisce l'accordo sul lavoro a tempo determinato<sup>30</sup>.

Le assunzioni a termine per la somministrazione di lavoro possono essere effettuate senza il rispetto di intervalli minimi tra un contratto e l'altro e quindi potranno succedersi senza soluzione di continuità.

Da ultimo, con la circolare emanata in materia di somministrazione<sup>31</sup>, sono stati forniti chiarimenti su soggetti legittimati alla somministrazione di lavoro, accesso all'albo delle agenzie autorizzate, tipologie di somministrazione, forma del contratto, limiti e i divieti del ricorso alla somministrazione, trattamento economico e normativo del lavoratore e relative tutele.

**Quanto agli oneri previdenziali**<sup>32</sup>, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, essi sono posti a carico del somministratore, in quanto effettivo datore di lavoro, che è inquadrato nel settore terziario<sup>33</sup>. La tutela del lavoratore operante nella somministrazione è garantita con la previsione che l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere i contributi previdenziali dovuti a favore dei lavoratori **34**.

La scissione fra titolarità formale e svolgimento effettivo del rapporto di lavoro, tipica della somministrazione di lavoro, non incide, dunque, sulla titolarità formale dell'obbligo di versamento dei contributi assicurativi, bensì sull'inquadramento dell'attività svolta dal lavoratore al fine della determinazione del tasso da applicare e dei

premi che dovranno essere conseguentemente versati all'Inail.

La norma vigente<sup>35</sup>, infatti, esclude che, a tal fine, rilevi l'inquadramento formale del somministratore ed invece assume come punto di riferimento l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice. Successivamente, tale norma enuncia due possibili sistemi di computo dei premi e dei contributi che il somministratore ha l'obbligo di versare.

La determinazione del premio viene effettuata 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.

Occorrerà, invece, procedere ad una specifica ed autonoma classificazione tariffaria in base alla lavorazione di fatto svolta dal lavoratore somministrato, qualora detta lavorazione non sia già ricompresa nella posizione assicurativa già in essere presso l'azienda utilizzatrice.

Relativamente, infine, al periodo durante il quale il lavoratore sia a disposizione dell'impresa somministratrice, per la determinazione del relativo premio si farà riferimento al tasso applicato agli impiegati dell'impresa somministratrice medesima<sup>36</sup>.

Per quanto riguarda **la base imponibile su cui calcolare il premio**, essa è costituita dalla retribuzione complessiva e, con riferimento al contratto di somministrazione a tempo indeterminato, include, oltre alla retribuzione percepita dal lavoratore, anche l'indennità di disponibilità.

Quanto **alla base retributiva su cui liquidare l'indennità per inabilità temporanea assoluta, la quota di rendita diretta che indennizza le conseguenze patrimoniali del danno e la rendita ai superstiti**, essa è costituita dall'effettiva retribuzione ma con esclusione dell'indennità di disponibilità che non può essere considerata quale retribuzione di una prestazione di lavoro effettiva, in quanto corrisposta dal datore di lavoro nei periodi in cui il lavoratore, restando in attesa di assegnazione, di fatto, non presta la sua opera.

Poichè i periodi di "disponibilità" non sono assimilabili, ai fini risarcitivi, ai periodi di effettiva prestazione d'opera, è necessario applicare i meccanismi di calcolo indicati dagli artt. 116 e 117 T.U. per le situazioni in cui il lavoratore non presta la sua opera in modo continuativo.

Tali meccanismi, ordinariamente seguiti per la generalità dei lavoratori che, nei quindici giorni precedenti l'infortunio (o nell'anno se si tratta di rendita), non hanno prestato la loro opera in modo continuativo per malattia, cassa integrazione ecc. nonchè nei casi in cui l'infortunio accada nel primo giorno lavorativo, prevedono che la retribuzione media percepita nei periodi di **effettiva prestazione d'opera** debba essere applicata anche ai periodi in cui tale prestazione non viene effettuata.

Ciò stante, l'indennità di disponibilità non può essere considerata, ai fini indennitari, come corrispettivo di un'attività lavorativa effettivamente prestata e dunque, per le ipotesi di somministrazione di lavoro, deve essere applicato l'art. 116, richiamato dall'art. 117, nella sua formulazione letterale.

#### **4. AZIONE DI REGRESSO ESPERIBILE AI SENSI DEGLI ARTICOLI 10 E 11 DEL . U.**

Le disposizioni di legge attribuiscono all'utilizzatore precisi obblighi e poteri nei confronti del prestatore di lavoro.

In particolare l'utilizzatore:

- ha l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti (art. 21, co. 1, lett. i);
- è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere al lavoratore il trattamento retributivo e i contributi previdenziali (art. 23, co.3);
- esercita, di norma, il potere direttivo e di controllo, essendo riservato al somministratore solo il potere disciplinare (art. 23, co.7);
- deve osservare, nei confronti del prestatore di lavoro, 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 (art. 23, comma 5).

Si è già detto, inoltre, che il tasso di premio da versare all'INAIL viene calcolato sulla base dell'attività svolta dall'impresa utilizzatrice.

Dall'insieme delle suddette norme emerge che l'utilizzatore non può considerarsi "terzo estraneo" al rapporto assicurativo, o più precisamente al rischio lavorativo coperto dall'assicurazione obbligatoria.

Ne discende che l'INAIL, nei confronti dell'utilizzatore, non può agire in rivalsa in base all'azione di diritto comune di cui all'art. 1916 cod. civ. avvalendosi delle presunzioni di colpa di cui al codice civile, ma può esercitare esclusivamente l'azione di regresso di cui agli articoli 10 e 11 del TU. esperibile, come noto, soltanto sul presupposto che il fatto costituisca reato perseguibile d'ufficio.

Tale linea di condotta, già seguita in passato nei casi di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (o interinale) di cui alla legge n. 196/1997, si fonda sui principi affermati dalla Corte di Cassazione, a Sezioni Unite, con la sentenza n. 3288 del 1997.

Affermano, infatti, le Sezioni Unite che l'interpretazione più corretta degli articoli 10 e 11 del T.U. è quella secondo la quale all'INAIL è attribuita l'azione di regresso nei confronti di tutti coloro i quali, nell'ambito del rapporto di lavoro o, più precisamente, nell'ambito del rischio tutelato, abbiano commesso fatti astrattamente configurabili come reati perseguibili d'ufficio dai quali sia derivato il danno.

Questa interpretazione è "del tutto coerente con i fini generali di prevenzione che presidono alla disciplina, non sottraendo i diretti responsabili del danno all'integrità o alla salute del lavoratore, all'azione di rivalsa dell'Istituto che, almeno per certi aspetti, ha efficacia monitoria persino maggiore dell'eventuale azione spiegata dall'interessato o dai suoi aventi causa, ed anzi costituendo una ulteriore remora alla inosservanza delle norme poste a prevenzione degli infortuni".

Sulla base di quanto sopra esposto, si ritiene che sia il somministratore, in qualità di datore di lavoro, che l'utilizzatore siano destinatari dell'azione di regresso da parte dell'Istituto nei casi in cui abbiano violato le norme prevenzionali specificamente loro rivolte, rendendosi responsabili dell'evento professionale integrante una ipotesi di reato perseguibile d'ufficio."

## 5. DENUNCE DI INFORTUNIO E DI MALATTIA PROFESSIONALE

L'obbligo di effettuare le denunce di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, nonché di dare notizia all'autorità di pubblica sicurezza di ogni evento che abbia per conseguenza la morte o l'invalidità al lavoro per più di tre giorni ricade sul somministratore. Infatti, egli è tenuto, ex articolo 25, comma 1, del Decreto Legislativo n. 276/2003, a sostenere gli "oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali" dei lavoratori temporanei.

Conseguentemente, il lavoratore è tenuto a comunicare l'infortunio occorsogli – o a denunciare la malattia professionale – al somministratore, al quale dovrà essere trasmessa anche l'inerente certificazione medica.

Nel caso in cui il lavoratore trasmetta la denuncia dell'infortunio o della malattia professionale esclusivamente all'utilizzatore, quest'ultimo dovrà notificarla al somministratore.

E' necessario, però, che tale obbligo formi oggetto di precisi accordi stipulati fra somministratore ed utilizzatore volti ad assicurare la dovuta immediatezza alla comunicazione delle assenze per infortunio o per malattia professionale, consentendo al somministratore di effettuare le relative denunce entro i termini di legge.

Si dovrà, quindi, procedere alla contestazione di eventuali violazioni degli obblighi in tema di denuncia solo in presenza di elementi certi ed obiettivi, considerate le particolari modalità di svolgimento del rapporto di lavoro del lavoratore somministrato.

Sul piano operativo, ciò comporta che:

- Qualora il lavoratore denunci l'evento all'utilizzatore anziché al somministratore, ma entro i termini di legge, non verrà meno il diritto dell'assicurato all'indennizzo per il periodo antecedente la denuncia<sup>37</sup> ;
- In sede di verifica del termine di legge per l'invio della denuncia all'INAIL da parte del somministratore, si terrà conto della data in cui lo stesso ha ricevuto il certificato medico e non di quella in cui il certificato stesso fosse stato eventualmente ricevuto per errore dall'utilizzatore.

## ISTRUZIONI OPERATIVE

Si rammenta che, in tutte le ipotesi di comunicazioni a terzi, le Agenzie di somministrazione sono tenute ad indicare sempre gli estremi del provvedimento di autorizzazione, quali, iscrizione all'albo informatico e relativa sezione, generalista o specialistica, numero del protocollo ministeriale e data di rilascio, al fine di consentire la corretta e completa identificazione del soggetto stesso<sup>38</sup> .

Sul piano operativo, le agenzie di somministrazione debbono avvalersi dell'apposita procedura informatica, elaborata a suo tempo per le imprese fornitrici di lavoro temporaneo, per la comunicazione dei dati necessari ai fini della gestione del rapporto assicurativo (anagrafici, classificativi e retributivi).

La medesima procedura informatica, accessibile in Internet, deve essere utilizzata dalle agenzie per assolvere all'obbligo di effettuare la denuncia istantanea<sup>39</sup> , mediante comunicazione dei dati relativi ai lavoratori nei termini di legge.

**1.** Legge n. 30/2003 e D. Lgs. n. 276/2003. Tale Decreto in particolare, ha previsto l'abrogazione degli articoli da 1 a 11 della legge n. 196/97, relativamente all'istituto del lavoro temporaneo o interinale.

**2.** D.M. 23.12.2003, D.M. 5.5.2004. Cfr. anche le circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 25/2004, n.27/2004, n. 30/2004 e n. 7/2005.

**3.** D. lgs. n. 276/2003, artt. 6 e 7. Le nuove disposizioni prevedono un regime delle autorizzazioni distinto da quello dell'accreditamento. Ed infatti, l'**autorizzazione** è il provvedimento con cui lo Stato abilita operatori pubblici e privati e cioè le agenzie per il lavoro, allo svolgimento delle attività di intermediazione, somministrazione del lavoro, ricerca e selezione del personale nonché supporto alla collocazione del personale. L'**accreditamento**, invece, è il provvedimento con cui le regioni riconoscono ad un operatore pubblico o privato - eventualmente già in possesso di una autorizzazione a livello nazionale o regionale - l'idoneità ad 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 ed offerta D. lgs. n. 276/2003, art. 4-7).

**4.**D. Lgs. 276/2003, art. 4, comma 1, D.M. 23.12.2003. Nella sezione "Servizi" della Home page del sito [www.Welfare.gov.it](http://www.Welfare.gov.it). è riportato l'Albo unico delle Agenzie per il lavoro.

**5.**D. Lgs. n. 276/2003, art. 4, comma 1, lettera b), che richiama le attività di cui all'art. 20, comma 3.

**6.**D. Lgs. n. 276/2003, art. 6, comma 1.

**7.**D. Lgs. n. 276/2003, art. 6, commi 2, 3 e 4, così come successivamente modificato (D.lgs n. 251/2004).

**8.**D.P.R. n. 1124/65, artt.1 e 4, e successive modifiche ed integrazioni.

**9.**Circolare n. 30/2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**10.**D.M. 5 maggio 2004, art. 1.

**11.**D.P.R. n. 1124/65, art.4, comma 1, n. 5, a condizione che venga svolta una delle attività previste dall'art.1, n. 28, D.P.R. cit.

**12.**D. Lgs. n. 276/2003, artt. 20-28.

**13.**Cfr., al riguardo le Leggi n. 1369/1960 (Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e servizi), ora abrogata, che vietava in via generale l'appalto di prestazioni di lavoro, e n. 196/1997 (Norme in materia di promozione dell'occupazione) con cui è stata successivamente introdotta una deroga al divieto di cui sopra mediante l'introduzione del lavoro interinale.

**14.**Il Decreto legislativo n. 276 del 2003 contiene al capo I del titolo III la disciplina della somministrazione di lavoro. Il nuovo regime giuridico ha natura sperimentale, ai sensi dell'articolo 86, comma 12, del decreto legislativo 276/2003.

**15.**Se il contratto di somministrazione è concluso in assenza di forma scritta, il contratto è nullo e i lavoratori si considerano a tutti gli effetti dipendenti dell'utilizzatore. In analogia con l'ipotesi precedente, i lavoratori si considerano dipendenti dell'utilizzatore, se il contratto di somministrazione è posto in essere con il fine di eludere norme imperative inderogabili per legge o per contratto collettivo applicabile al lavoratore (contratto in frode alla legge). Quanto alle ipotesi di somministrazione irregolare si rinvia all'articolata esposizione contenuta nella circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 7/2005.

**16.**Cfr. al riguardo Legge n. 196/1997 art.1, comma 3 come modificato dall'art.64 Legge n.488/1999 e circolare dell'INPS n.23/2005.

**17.**D. Lgs. n. 276/2003, art. 20, comma 3.

**18.**D. Lgs. n. 276/2003, art. 20, comma 3.

**19.**D. Lgs. n. 276/2003, art.20, comma 4.

**20.**Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 7/2005.

**21.**Legge n. 196/1997.

**22.**D.Lgs. 368/2001.

**23.**L'art. 1 della legge 196/1997 rimandava alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire causali per il ricorso al lavoro interinale. L'art. 86 del D. lgs. n.276/2003, comma 3, mantiene in via transitoria e salvo diverse intese contrattuali, le clausole dei CCNL fino alla data di scadenza con esclusivo riferimento alla determinazione delle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione di lavoro a termine. Allo stesso modo mantengono la propria efficacia le clausole dei CCNL stipulate ai sensi dell'art. 1, comma 3 della legge 196/1997 (intese sperimentali per l'introduzione del lavoro interinale nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura), ma in questo caso l'efficacia può cessare a seguito sia di intese delle parti stipulanti, sia di recesso unilaterale.

**24.**D. Lgs. n. 276/2003, art. 22, comma 2.

**25.**Rinvio operato dal D. Lgs. 276/2003, art. 20, comma 4 e del D. Lgs. n.368/2001, art. 10.

**26.**D. Lgs. n. 276/2003, art 22 individua le fonti in materia di lavoro subordinato nel Codice Civile e nelle leggi speciali.

**27.**D. Lgs. n.276/2003, art. 22, comma 3. E' prevista la riduzione dell'indennità di disponibilità nel caso in cui il lavoratore venga assegnato ad attività lavorativa anche "part-time" presso il somministratore.

**28.**D.M. 10.3.2004.

**29.**Legge n. 223/1991.

**30.**D. Lgs. n. 368/2001 con l'esclusione delle disposizioni di cui all'art.5, commi 3 e 4.

**31.**Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 7/2005.

**32.**D.Lgs. n. 276/2003, art.25

**33.**Art.49 Legge n. 88/1989.

**34.**D. lgs. n. 276/2003, art. 23, comma 3. Tale previsione è ulteriormente confermata dall'art. 21, comma 1, lett. k), che vincola l'utilizzatore ad assumersi espressamente nel contratto l'obbligo di versare al lavoratore i contributi previdenziali dovuti in caso di inadempimento del somministratore. V. in proposito, la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 7/2005 anche con riferimento alle ipotesi di somministrazione irregolare o nulla.

**35.**D. Lgs. n. 276/2003, art.25.

**36.**Sui tassi applicabili cfr. le esemplificazioni contenute nella nota di istruzioni alle strutture, avente ad oggetto la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo inviata dalla DC Rischi il 13 luglio 1999.

**37.**D.P.R. n. 1124/1965, art. 52

**38.**Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 7/2005.

**39.**D. lgs. n. 38/2000, art. 14.

IL DIRETTORE GENERALE