



(scheda SEI 2015)

Contratto di somministrazione (ex agenzia interinale)

Il contratto di somministrazione di lavoro permette alle aziende di assumere lavoratori non direttamente, ma attraverso le agenzie per il lavoro (una volta chiamate agenzie interinali) che selezionano e forniscono la manodopera.

Struttura del contratto

Questo tipo di contratto coinvolge 3 soggetti: l'agenzia per il lavoro (somministratore), che è il datore di lavoro, il dipendente e l'azienda utilizzatrice, cioè l'azienda presso cui il lavoratore viene mandato a svolgere l'attività lavorativa.

I contratti stipulati sono due:

- il *contratto di somministrazione* tra l'agenzia per il lavoro e l'azienda utilizzatrice
- il *contratto di lavoro subordinato* tra l'agenzia e il lavoratore che, quindi, è dipendente dell'agenzia e non dell'azienda presso cui andrà a lavorare.

Il lavoratore, però, svolge l'attività lavorativa sotto la **direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice**. E' l'azienda che dà al lavoratore tutte le indicazioni di tipo organizzativo: orario di lavoro, disposizioni sullo svolgimento dell'attività, concessione di permessi e ferie, consegna del materiale antinfortunistico o degli abiti da lavoro.

L'agenzia si occupa invece di tutte le pratiche di tipo amministrativo: consegna della busta paga, comunicazione della malattia e consegna del certificato medico, ritiro del CUD.

L'iscrizione all'agenzia per il lavoro

Per poter essere assunti in un'azienda tramite contratto di somministrazione, è necessario iscriversi all'agenzia per il lavoro.

E' possibile portare in agenzia il proprio curriculum, completo dei dati anagrafici, del percorso di studi e, soprattutto, delle esperienze di lavoro precedenti elencate nel modo più specifico possibile; oppure, presentandosi presso le agenzie si può compilare direttamente il modulo prestampato (che, nel contenuto, è equivalente ad un curriculum). Normalmente l'addetto alla selezione del personale vi rivolgerà qualche domanda per capire meglio chi si trova di fronte ed, eventualmente, che tipo di lavoro proporvi.

Le schede degli iscritti rimangono in archivio per un certo periodo di tempo (generalmente 3 o 6 mesi) che varia da agenzia a agenzia.

Nel caso in cui il curriculum vada rinnovato (se, ad esempio, avete svolto per un periodo un nuovo lavoro) è bene recarsi all'agenzia per comunicarlo.

Tutti possono iscriversi presso le agenzie, anche chi sta già svolgendo un'attività lavorativa; l'iscrizione è gratuita e non comporta obblighi di nessun genere. Perciò il consiglio è quello di iscriversi nel maggior numero di agenzie possibile, per avere più opportunità di trovare lavoro.

Nel caso in cui vi sia un'azienda che cerchi un lavoratore che corrisponde al vostro profilo, sarete contattati dall'agenzia, che vi spiegherà le condizioni e la durata del contratto: anche in questo caso siete liberi di rifiutare senza che questo comporti nessuna conseguenza. Continuerete a rimanere iscritti e verrete ricontattati all'occasione successiva.

Inquadramento e retribuzione: diritti dei lavoratori somministrati

Molto spesso si crede, erroneamente, che l'agenzia, quando assume il lavoratore, possa decidere a propria discrezione come e quanto retribuirlo: al contrario, la legge stabilisce il principio della “parità di trattamento” tra i lavoratori assunti con l'agenzia e i dipendenti diretti dell'azienda.

Questo significa che l'agenzia è obbligata ad applicare nel contratto lo stesso CCNL dell'azienda utilizzatrice: la retribuzione, quindi, a parità di livello e di mansioni, è identica a quella dei dipendenti assunti direttamente dall'azienda.

Oltre alla retribuzione, il dipendente dell'agenzia ha diritto al godimento delle ferie, dei permessi retribuiti e delle festività, a ricevere l'indennità in caso di malattia, infortunio e maternità e ad ogni altro compenso previsto dal CCNL applicato all'azienda utilizzatrice.

Spettano al dipendente somministrato anche le maggiorazioni per lavoro straordinario e supplementare e per i turni, i premi di risultato e produttività, la tredicesima e quattordicesima mensilità come disciplinati dal CCNL applicato dall'azienda utilizzatrice.

Inoltre, alla cessazione del rapporto di lavoro, al dipendente verranno liquidati il TFR, le ferie e i permessi non usufruiti e i ratei di tredicesima e quattordicesima maturati.

Anche dal punto di vista contributivo, il dipendente dell'agenzia è trattato allo stesso modo del dipendente dell'azienda: l'agenzia quindi gli applicherà le trattenute in busta paga per garantirgli il pagamento della pensione, delle indennità di malattia, infortunio, maternità e degli assegni familiari.

Il contratto di lavoro

Nella maggior parte dei casi il contratto di somministrazione è a tempo determinato: l'azienda può ricorrere all'agenzia per motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Alla scadenza del termine, l'azienda può decidere di continuare il rapporto di lavoro, assumendo direttamente il dipendente o prolungando il contratto con l'agenzia: questo può essere prorogato per 6 volte. Al termine delle 6 proroghe può essere stipulato un nuovo contratto: l'essenziale è che in totale, il lavoratore non rimanga in azienda con contratto di somministrazione per più di 3 anni.

Il **periodo di prova** è pari ad un giorno per ogni dieci di calendario: se il contratto è di un mese, ad esempio, il lavoratore somministrato avrà 3 giorni di prova. In questo periodo sia il datore di lavoro che il dipendente potranno interrompere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Durante il periodo di prova, invece, per recedere dal contratto è necessario rispettare il preavviso.

Il **licenziamento** del lavoratore è possibile solo nel caso di giusta causa o di giustificato motivo: anche in questo, contrariamente a quanto si crede comunemente, il lavoratore somministrato è trattato esattamente come il dipendente diretto dell'azienda.

È possibile anche la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (staff leasing): in questi casi il lavoratore è dipendente a tempo indeterminato dall'agenzia, non dall'azienda utilizzatrice. Ciò significa che, nei periodi in cui il lavoratore non svolge attività presso l'azienda utilizzatrice, l'agenzia è tenuta a riconoscergli un'indennità di disponibilità pari a € 361,52 lordi al mese.

INPS (lavoro Interinale)

E' una particolare forma di "contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo" con il quale le aziende possono beneficiare temporaneamente di una prestazione lavorativa, senza assumersi tutti gli oneri che derivano dall'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato.

N.B.: Il D.Lgl. 276/2003 ha abrogato gli articoli della legge n. 196/97 relativa al lavoro interinale, introducendo il **contratto di somministrazione**; i contratti di lavoro interinale stipulati prima del 24 ottobre 2003 restano in vigore fino alla loro scadenza.

L'impresa utilizzatrice assume i lavoratori tramite una società fornitrice di lavoro temporaneo che si interpone tra l'azienda (che effettivamente utilizza la prestazione lavorativa) e il lavoratore (che viene posto a disposizione dell'azienda per un determinato periodo di tempo o per lo svolgimento di un'opera o di un servizio specifico).

Ai fini dell'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- libretto di lavoro e/o tesserino di disoccupazione;
- codice fiscale;
- certificato di residenza o relativa autocertificazione.

Il datore di lavoro può chiedere, se necessari, altri documenti e certificati di idoneità.

LE SOCIETÀ FORNITRICI

Sono il datore di lavoro da cui dipende formalmente il lavoratore.

Possono iscriversi all'apposito albo solo se in possesso della prevista autorizzazione convalidità provvisoria di 2 anni, rilasciata dal Ministero del lavoro in presenza di particolari requisiti.

Al termine dei 2 anni, la società può richiedere al Direttore Generale per l'Impiego l'autorizzazione definitiva (viene rilasciata entro 30 giorni), fornendo la documentazione che comprova il rispetto degli obblighi prescritti.

L'autorizzazione provvisoria o definitiva è valida per tutto il territorio nazionale e può essere sospesa se la società non ha effettuato gli adempimenti previsti dalla legge sul lavoro temporaneo, dalle norme ordinarie sul collocamento e dai regolamenti attuativi emanati dal Ministero del lavoro.

In caso di mancato adeguamento alle norme, il Direttore Generale per l'Impiego può disporre la cancellazione dall'albo e la revoca definitiva dell'autorizzazione.

Per ottenere la suindicata autorizzazione, le società interessate devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- nazionalità italiana o di altro stato membro dell'Unione Europea;
- costituzione in forma di società per capitali o di cooperativa con capitale versato non inferiore a Euro 516.456,90 (1 miliardo di lire);
- inclusione nella denominazione sociale delle parole "società di fornitura di lavoro temporaneo";
- individuazione, come oggetto esclusivo dell'attività, della fornitura di lavoro temporaneo;
- sede legale in Italia o in altro stato membro dell'Unione Europea;
- disponibilità di uffici e competenze professionali idonee a svolgere l'attività;
- garanzia che l'attività sia distribuita sul territorio nazionale e che, comunque, interessi non meno di 4 regioni;
- effettuazione per i primi 2 anni, di un deposito cauzionale di Euro 361.519,83 (non può essere utilizzato a tale scopo il capitale sociale versato) a garanzia dei crediti retributivi nei confronti dei lavoratori assunti e dei crediti contributivi nei confronti degli enti previdenziali;
A partire dal terzo anno solare la cauzione è sostituita da una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5% del fatturato realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a Euro 361.519,83;
- assenza di condanne penali, anche non in via definitiva, per amministratori, direttori generali, dirigenti muniti di rappresentanza, e soci accomandatari.

LE IMPRESE UTILIZZATRICI

Esercitano il potere di direzione e di controllo sulle prestazione del lavoratore.

Possono ricorrere al lavoro interinale tutte le imprese in normale attività, in regola con gli obblighi in materia di igiene e sicurezza, per lavorazioni che non richiedono una sorveglianza medica speciale o che non siano particolarmente pericolose.

L'impresa può utilizzare lavoratori temporanei solo nei casi:

- di sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi ragione (compresa malattia o ferie) con l'esclusione dei lavoratori in sciopero, sospesi o con orario ridotto che hanno diritto al trattamento di integrazione salariale;
- di temporanea utilizzazione in qualifiche particolari non previste dai normali assetti produttivi dell'azienda;
- previsti dal CCNL della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi.

È vietata l'utilizzazione di lavoratori temporanei nelle aziende:

- che sono state interessate, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti collettivi che abbiano interessato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa non avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- nelle quali sono in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni d'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- che svolgono lavorazioni che richiedono una sorveglianza medica speciale o lavori particolarmente pericolosi in quanto comportano un rischio di grave infortunio (es.: manipolazione di materie esplosive in attività di produzione, deposito e trasporto) o di tecnopatia grave derivante dall'esposizione ad agenti cancerogeni (amianto, cloruro di vinile monomero, ecc.).

I LAVORATORI

Per armonizzare la classificazione del personale delle società fornitrice di lavoro temporaneo con quelle delle imprese utilizzatrici previste dal CCNL sono stati individuati 3 gruppi in relazione ai diversi contenuti professionali posseduti dal lavoratore:

- gruppo A – di elevato contenuto professionale (dirigenti, quadri ed impiegati direttivi);
- gruppo B – di concetto e operai specializzati (cosiddetti intermedi in possesso di autonomia operativa, ma non decisionale, ed elevato livello di conoscenze tecnico – pratiche);
- gruppo C – qualificati e d'ordine (eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo di altri).

IL RAPPORTO DI LAVORO

IL RAPPORTO DI LAVORO TRA LAVORATORE E SOCIETÀ FORNITRICE

Il contratto di assunzione deve risultare da atto scritto e può prevedere un periodo di prova.

Copia del contratto deve essere rilasciata al lavoratore, entro 5 giorni, dalla data di inizio dell'attività presso l'impresa utilizzatrice.

Con il mod. Unificato/Temp., istituito dal Ministero del Lavoro, la società fornitrice:

- comunica, entro 5 giorni, l'assunzione al centro per l'impiego competente in relazione alla residenza dell'azienda, indicando il nominativo del lavoratore, la data di assunzione, il tipo di contratto, la qualifica e il trattamento economico e normativo;
- consegna al lavoratore, all'atto dell'assunzione, la dichiarazione contenente i dati registrati sul libro matricola.

N.B.: La società stessa, in caso di assunzione a tempo parziale, deve inviare copia del contratto alla Direzione provinciale del lavoro entro 10 giorni.

La durata

L'impresa fornitrice può assumere il lavoratore:

- a tempo determinato, per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;
- a tempo indeterminato, in questo caso il lavoratore rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice.

In caso di assunzione a tempo determinato è consentito il part-time se il contratto collettivo di riferimento dell'impresa utilizzatrice lo prevede.

Il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per un massimo di 4 volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi.

Il lavoratore deve essere informato della durata temporale della proroga con un anticipo di 5 giorni rispetto alla scadenza iniziale. Le proroghe devono essere formalizzate con atto scritto e con il consenso del lavoratore.

In caso di sostituzione di lavoratore assente, per consentire il trasferimento di informazioni utili per l'avvicendamento del lavoratore sostitutivo, è possibile:

- anticipare l'assunzione del sostituto per un periodo pari a 20 giorni (per i lavoratori del gruppo A), 10 giorni (per i lavoratori del gruppo B) e 5 giorni (per i lavoratori del gruppo C);
- posticipare la cessazione del lavoratore sostituito, rispetto alla data prevista, fino ad una settimana.

Part-time

È consentito, in caso di assunzione a tempo determinato, se il contratto collettivo di riferimento dell'impresa utilizzatrice lo prevede.

In caso di assunzione a tempo indeterminato è ammesso solo per il periodo di missione secondo quanto previsto per le assunzioni a tempo determinato.

Gli obblighi del lavoratore

Deve:

- svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati;
- osservare scrupolosamente l'orario di lavoro;
- conservare la più assoluta riservatezza sui dati e sui fatti di cui viene a conoscenza.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato rimane a disposizione della società fornitrice anche per i periodi in cui non presta attività presso aziende utilizzatrici. In tal caso non può prestare alcuna attività per altre imprese fornitrice di lavoro temporaneo.

Deve inoltre:

- essere reperibile durante il normale orario di lavoro dell'unità locale da cui dipende per poter iniziare il lavoro nelle 12 ore successive alla chiamata;
- garantire la disponibilità per interventi formativi.

N.B.: I periodi di disponibilità non sono utili per maturare il diritto alle ferie, ai riposi, alla riduzione di orario, alle mensilità aggiuntive e al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di prova

Nel caso di contratto a tempo determinato la durata del periodo di prova è fissata in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 10 giorni di calendario. Le frazioni di settimana superiori a 5 giorni si arrotondano alla frazione superiore.

In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni e superiore a 10 giorni.

Nel caso di contratto a tempo indeterminato si applicano i periodi medesimi di prova previsti per il:

- **gruppo A – lavoratori di elevato contenuto professionale – 6 mesi di calendario;**
- **gruppo B – lavoratori di concetto e operai specializzati - 50 giorni di servizio effettivo;**
- **gruppo C – lavoratori qualificati e d'ordine – 30 giorni di servizio effettivo.**

N.B.: Decorso il periodo di prova, senza regolare disdetta di una delle parti, il lavoratore ha diritto di prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo, a meno che non intervenga una giusta causa di recesso da contratto.

La retribuzione

La società fornitrice corrisponde al lavoratore un trattamento economico uguale o superiore a quello previsto per i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice.

Viene erogata mensilmente, normalmente entro il giorno 15 del mese successivo, sulla base delle ore effettivamente lavorate e di quelle dovute contrattualmente nel corso del mese. Viene consegnata al lavoratore una busta paga o un prospetto equivalente con l'indicazione analitica delle singole voci e degli importi che concorrono alla determinazione della retribuzione (paga base, indennità di contingenza, ecc.).

N.B.: In caso di sostituzione di lavoratore assente, il lavoratore temporaneo ha diritto solo alla retribuzione prevista dal CCNL in relazione alla qualifica del lavoratore sostituito, ma non ai trattamenti da esso percepiti "ad personam" (es.: superminimo, scatti di anzianità, ecc.).

L'indennità di disponibilità

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato rimane a disposizione della società fornitrice anche per i periodi in cui non presta attività presso aziende utilizzatrici. In tal caso ha diritto ad una indennità mensile pari a Euro 361,52, al lordo delle ritenute di legge.

L'importo è frazionabile in ore dividendo per 173 l'importo mensile.

L'indennità è proporzionalmente ridotta in caso di attività svolta a tempo parziale.

L'interruzione della missione

Il lavoratore ha diritto alla corresponsione integrale del trattamento economico previsto dal contratto anche nel caso in cui il rapporto di lavoro termina prima della scadenza prefissata, per cause diverse dal mancato superamento del periodo di prova o dal recesso per giusta causa.

L'impresa fornitrice può proporre al lavoratore:

- l'impiego in altra missione;
- la partecipazione ad interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali;
- l'impiego in prestazioni lavorative presso l'azienda fornitrice in mansioni compatibili con le proprie.

Il preavviso

Deve essere rispettato dalle parti in caso di recesso del contratto a tempo indeterminato.

Decorre dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese. I termini sono stabiliti in relazione all'anzianità del lavoratore come da seguente tabella:

gruppo	anzianità	termini
	fino a 5 anni di servizio compiuto	60 giorni
A	oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio	90 giorni

	oltre 10 anni di servizio compiuto	120 giorni
	fino a 5 anni di servizio compiuto	30 giorni
	oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio	45 giorni
B	oltre 10 anni di servizio compiuto	60 giorni
	fino a 5 anni di servizio compiuto	20 giorni
	oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio	30 giorni
C	oltre 10 anni di servizio compiuto	45 giorni

Il datore di lavoro che non rispetta il periodo di preavviso deve corrispondere al lavoratore una indennità ottenuta dividendo la somma delle retribuzioni e dell'indennità di disponibilità degli ultimi 12 mesi per 365 giorni e moltiplicando il risultato per i giorni di preavviso spettanti.

IL RAPPORTO DI LAVORO TRA LAVORATORE E IMPRESA UTILIZZATRICE

L'impresa utilizzatrice può ricorrere al lavoro temporaneo solo per un numero limitato di lavoratori, secondo quanto previsto espressamente dai CCNL.

L'impresa utilizzatrice può assumere il lavoratore al termine del contratto dello stesso lavoratore con l'impresa fornitrice di lavoro temporaneo.

Il lavoratore svolge la propria attività per tutto il periodo di assegnazione, salvo nei casi di mancato superamento della prova o di recesso per giusta causa, sotto la direzione e il controllo dell'impresa stessa rispettando i regolamenti dell'impresa e le istruzioni impartite per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro.

LE ASSENZE DAL LAVORO

Malattia

Il lavorato è tenuto ad inviare il certificato di malattia all'Inps e all'impresa fornitrice con le stesse **modalità** previste per la generalità dei lavoratori.

In caso di continuazione della malattia, il lavoratore deve far pervenire il certificato medico, entro 24 ore.

L'importo dell'indennità, a carico dell'Inps, è pari a quello determinato per la generalità dei lavoratori.

Il lavoratore ha, inoltre, diritto ad un'integrazione dell'indennità Inps a carico del datore di lavoro in modo da garantire una retribuzione giornaliera pari al:

- **100% per i primi 3 giorni di malattia;**
- **75 % dal 4° al 20° giorno;**
- **100% dal 21° giorno.**

La retribuzione media giornaliera da prendere a base per il calcolo, in caso di:

- contratto a tempo determinato, è individuata secondo i normali criteri;
- contratto a tempo indeterminato, è individuata:
 - sulla base dell'indennità di disponibilità per le giornate di malattia o di maternità che cadono in periodi durante i quali il lavoratore è in attesa di assegnazione;
 - sulla retribuzione che sarebbe stata percepita presso l'azienda utilizzatrice, per le giornate di malattia e maternità che cadono in periodo durante il quale il lavoratore è utilizzato.

Infortunio sul lavoro

Le aziende fornitrici sono tenute ad assicurare all'Inail il personale dipendente soggetto a tale assicurazione.

Il lavoratore è tenuto a dare immediata comunicazione al datore di lavoro di qualsiasi infortunio, anche lieve.

Al lavoratore compete l'intera retribuzione per il giorno dell'infortunio.

Dal 1° giorno successivo al lavoratore spetta l'indennità corrisposta dall'Inail.

Il datore di lavoro, al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio, corrisponde un'integrazione dell'indennità Inail fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

I CONTRIBUTI

Il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali è a carico delle imprese fornitrici.

Le società fornitrici di lavoro temporaneo sono inquadrati nel settore del terziario. L'inquadramento vale sia per i dipendenti assunti per il funzionamento dell'agenzia interinale sia per i lavoratori interinali assunti per le imprese utilizzatrici.

Sull'indennità di disponibilità i contributi sono versati sull'effettivo ammontare della stessa, in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

Il contributo aggiuntivo del 4% destinato alla formazione professionale dei lavoratori temporanei, non è più dovuto all'Inps dal periodo di paga "dicembre 2000", ma all'apposito fondo "FORMA TEMP", istituito con decreto del Ministero del Lavoro.

LAVORATORI DOMESTICI DIPENDENTI DA AGENZIE INTERINALI

E' prevista la possibilità di avvalersi delle agenzie di lavoro interinale, per assumere lavoratori domestici:

- per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;

- per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
- per sostituire lavoratori in malattia, in infortunio, in maternità o fruenti dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione del posto;
- per sostituire lavoratori in ferie.

In questi casi il lavoratore domestico risulta dipendente da una società fornitrice che, normalmente, occupa alle proprie dipendenze altri lavoratori, e non più da un nucleo familiare o persona fisica.

Per semplificare gli adempimenti contributivi dei datori di lavoro devono essere utilizzate le modalità e i termini previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Domanda di iscrizione

L'assunzione dei lavoratori temporanei domestici, da parte delle agenzie interinali, deve avvenire con le modalità di assunzione previste per i lavoratori di tutte le altre categorie e, pertanto, non sarà necessario presentare la domanda di iscrizione all'Inps (mod. LD09).

Libro paga

Le agenzie interinali devono registrare le presenze ed il numero delle ore lavorate su un libro paga, separato da quello utilizzato per gli altri dipendenti, sul quale dovrà essere indicato anche il numero delle settimane lavorate in ogni trimestre solare, calcolate con le modalità di cui al successivo punto "Calcolo delle settimane".

Lavoratori extracomunitari

Compito dell'agenzia interinale è quello di accertare che il lavoratore sia in regola con il permesso di soggiorno ed avviarlo al lavoro secondo le modalità previste per i lavoratori extracomunitari di altre categorie.

Versamento dei contributi

Il versamento dei contributi, dovuti nella misura prevista per i **lavoratori domestici**, deve avvenire con cadenza mensile a mezzo del modello F24 e DM10/2, utilizzando la posizione aperta per gli adempimenti contributivi degli altri dipendenti (posizione con CSC 7.07.08 e CA=9A), con le seguenti modalità:

- determinare la retribuzione oraria effettiva corrisposta ai propri dipendenti comprensiva, oltre che della retribuzione oraria di fatto concordata tra le parti, della quota di 13[°] mensilità ripartita in misura oraria, nonché del valore convenzionale del vitto e dell'alloggio, anch'esso ripartito in misura oraria, nel caso in cui il lavoratore dovesse beneficiare degli stessi;
- individuare la **retribuzione convenzionale** su cui devono essere versati i contributi;
- riportare le retribuzioni convenzionali nei quadri B/C del modello **DM10/2** con uno dei seguenti codici:**D001** se la retribuzione effettiva rientra nella prima fascia retributiva; **D002** se la retribuzione effettiva rientra nella seconda fascia retributiva; **D003** se la retribuzione effettiva rientra nella terza fascia retributiva; **D004** se le ore lavorate superano le 24 settimanali, indipendentemente dalla retribuzione effettiva. In corrispondenza di tali codici dovranno essere compilate le caselle: a) **numero dipendenti**(riportando il numero dei dipendenti occupati nel mese con qualifica di collaboratore familiare); b)**numero giornate** (riportando il numero delle ore complessivamente lavorate nel mese dai lavoratori domestici fino all'ultimo sabato del mese stesso). Le ore lavorate oltre l'ultimo sabato saranno denunciate nel mese successivo; c) **retribuzioni**, riportando il prodotto del numero delle ore per la retribuzione convenzionale determinata come indicato sopra (al centesimo di euro), arrotondando l'importo complessivo all'unità di euro.

Nel quadro C riportare l'importo risultante dal prodotto del contributo orario (al centesimo di euro) per il numero delle ore complessivamente lavorate, arrotondando l'importo all'unità di euro.

N.B.: L'importo del contributo orario da versare, nel caso di superamento della ventiquattresima ora settimanale, anche se il lavoro si è svolto presso più nuclei familiari, è quello della quarta fascia.

Altre prestazioni

La corresponsione dell'indennità di maternità e degli assegni per il nucleo familiare è di competenza dell'Inps.

Calcolo delle settimane

Il numero dei contributi settimanali da accreditare al lavoratore domestico si determina prendendo in considerazione tutte le ore lavorate nel trimestre e dividendo le stesse per 24.

Il quoziente, arrotondato per eccesso, corrisponderà al numero delle settimane da accreditare che, comunque, non potrà essere superiore al numero delle settimane lavorate, né al numero dei sabati contenuti nel trimestre stesso.

Regolarizzazioni

I periodi pregressi possono essere regolarizzati con le stesse disposizioni previste per la regolarizzazione dei lavoratori comuni.

I datori di lavoro compileranno uno o più modelli DM10M/V con i codici sopra indicati per ogni singola fascia di retribuzione convenzionale.

LAVORATORI IN MOBILITÀ ASSUNTI DA AGENZIE INTERINALI

L'impresa fornitrice può assumere i lavoratori, senza distinzione, anche se iscritti nelle liste di mobilità.

La permanenza nelle liste di mobilità e il pagamento della relativa indennità sono soggetti al tipo di contratto stipulato:

Contratto a tempo determinato

Il lavoratore ha diritto al prolungamento della permanenza nelle liste di mobilità per la durata del contratto.

- se percepiva l'indennità di mobilità: ha diritto al pagamento da parte dell'Inps dell'eventuale differenza tra la retribuzione percepita e l'indennità spettante;
- se non percepiva l'indennità di mobilità: ha diritto alla retribuzione prevista dal contratto di lavoro temporaneo.

Contratto a tempo indeterminato

Il lavoratore ha diritto al mantenimento dell'iscrizione nelle liste di mobilità per il periodo spettante:

- se percepiva l'indennità di mobilità:
- per i periodi di utilizzo, ha diritto al pagamento della retribuzione corrisposta per il lavoro svolto presso l'impresa utilizzatrice con eventuale integrazione da parte dell'Inps nel caso la retribuzione sia inferiore all'indennità di mobilità;
- per i periodi in attesa di assegnazione, ha diritto al pagamento dell'indennità di disponibilità con eventuale integrazione da parte dell'Inps se l'indennità di mobilità è superiore all'ammontare di quella di disponibilità;
- se non percepiva l'indennità di mobilità:
- per i periodi di utilizzo, ha diritto al pagamento della retribuzione corrisposta per il lavoro svolto presso l'impresa utilizzatrice;
- per i periodi in attesa di assegnazione, ha diritto al pagamento dell'indennità di disponibilità

2015 scheda a cura del SEI (Sindacato europeo Intercategoriale)