Fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione al via!

di Vincenzo Mirra

Pubblicato il 9 Settembre 2015

è stato istituito il Fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione, con lo scopo di fornire a questa categoria una tutela in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria

1. **Premessa.**

Il 10 luglio 2015, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, nel sito istituzionale, la nota *flash* (a 40 giorni) relativa ai dati ufficiali sui movimenti di rapporti di lavoro nel mese di maggio, tratti dal sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie (il SISCO).

In sintesi, nel mese di maggio 2015 il numero di attivazioni di nuovi contratti di lavoro, in tutti i settori di attività economica, è stato pari a **934.258.**

Di queste, **179.643** (circa il 19%), sono contratti a tempo indeterminato, **643.032** sono contratti a tempo determinato, **19.728** sono contratti di apprendistato, **36.376** sono collaborazioni e **55.479** sono le forme di lavoro classificate nella voce "Altro".

Il mercato del lavoro parrebbe, quindi, dati alla mano, lentamente rimettersi in movimento, anche se analisi puntuali possono essere fatte solo con dati storici consolidati a medio termine.

In tale quadro generale, è stato istituito il **Fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione**.

La norma disciplina i requisiti di professionalità ed onorabilità dei componenti del Comitato di gestione e controllo, prevedendo l'obbligo di bilancio in pareggio ed il divieto di erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

Preliminarmente, occorre inquadrare la disciplina sui *lavoratori in somministrazione* partendo dalla fonte normativa.

Il contratto di somministrazione è stato introdotto dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276[1] recante "*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*" che, di fatto, ha abrogato gli articoli relativi al lavoro interinale contenuti nella

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

legge 24 giugno 1997, n. 196[2] recante "*Norme in materia di promozione dell'occupazione*".

I *lavoratori in somministrazione* sono assunti da un'agenzia riconosciuta dallo Stato e avviati al lavoro in un'azienda utilizzatrice e, quindi, il contratto di somministrazione, come viene definito dall'INPS, è la:

"*somministrazione di manodopera* **che** *permette ad un soggetto (utilizzatore) di rivolgersi ad un altro soggetto (somministratore) per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore*".

Nella somministrazione abbiamo quindi due tipi di contratto:

- di somministrazione, stipulato tra l'utilizzatore e il somministratore, di natura commerciale;
- di lavoro subordinato stipulato tra il somministratore e il lavoratore,

ed entrambi possono essere stipulati a tempo determinato o indeterminato.

La somministrazione di lavoro a **tempo determinato** è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

I limiti massimi del suo utilizzo sono stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è **ammessa** per le seguenti attività:

- per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico;
- per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, servizi di economato;
- per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio;
- per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

I casi in cui la somministrazione di lavoro è **vietata** sono gli stessi già previsti per il lavoro temporaneo, ovvero:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni o presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Uno sguardo infine alle **agenzie** che possono *somministrare* lavoro.

Esse devono avere specifici requisiti di forma societaria, capitale, deposito cauzionale, disponibilità di uffici, competenze professionali, assenza di condanne penali per gli amministratori ed essere collegate alla borsa continua del lavoro.

Devono inoltre essere scritte all'albo nazionale, istituito presso il Ministero del lavoro, e versare il 4% delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori ad un fondo bilaterale.

2. La gestione del Fondo.

Il decreto del 17 aprile 2015[3], a firma del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, ha dato il via al Fondo di solidarietà per i *lavoratori in somministrazione*.

Lo scopo è quello assicurare a questa categoria di lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

Il Fondo di solidarietà per *i lavoratori in somministrazione* (d'ora in poi Fondo) sarà gestito da un Comitato di gestione e controllo, i cui membri dovranno possedere i requisiti di professionalità e onorabilità specificatamente individuati dal decreto in argomento.

Relativamente ai **requisiti di professionalità**, i componenti del predetto comitato, a cui non spetta alcun emolumento o indennità, dovranno:

- essere in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione e di una consolidata esperienza maturata nell'ambito degli enti bilaterali di settore;
- aver svolto, per uno o più periodi, complessivamente non inferiori ad un triennio, funzioni di amministratore, di carattere direttivo o di partecipazione ad organi collegiali presso enti e organismi associativi, di rappresentanza di categoria.

Relativamente ai **requisiti di onorabilità** dobbiamo distinguere tra le cause che determinano l'ineleggibilità (o se eletti la decadenza) a membro del Comitato di gestione e controllo e quelle che prevedono la sospensione delle funzioni.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Basta una delle seguenti condizioni per determinare l'impossibilità di essere eletti, o se già eletti la decadenza dall'ufficio, a componente del citato Comitato:

- stato di interdizione legale ovvero temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese e, comunque, tutte le situazioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
- applicazione delle misure di prevenzione previste dal Codice antimafia (decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159);
- condanna con sentenza definitiva alla reclusione per uno dei delitti previsti in materia di società e di consorzi, di cui al titolo XI del libro V del codice civile;
- condanna con sentenza definitiva alla reclusione non inferiore ad 1 anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, di lavoro e previdenza;
- condanna con sentenza definitiva alla reclusione non inferiore a 2 anni per un qualunque delitto non colposo.

Per tutte le condanne sono fatti salvi gli effetti della riabilitazione.

Di seguito invece le cause che comportano la sospensione dell'esercizio delle funzioni dei predetti componenti:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati di cui ai precedenti terzo, quarto e quinto alinea;
- applicazione provvisoria di una delle misure previste dall'articolo 67, comma 3, del menzionato Codice antimafia;
- applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

Spetta ad un organo individuato dallo statuto dichiarare la decadenza o la sospensione, entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del sopravvenuto impedimento.

3. Il sistema di contabilità.

Il Fondo deve dotarsi di un adeguato sistema di contabilità che prevede, *in primis*, un obbligo di bilancio in pareggio ed il divieto erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

Dovranno poi essere costituite specifiche riserve finanziarie e, solo successivamente, potranno essere concessi gli interventi a carico del Fondo ma, comunque, sempre entro i limiti delle risorse dovute dalle imprese di settore.

L'ulteriore obbligo del Fondo è quello di presentare bilanci di previsione pluriennali, basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente documento di economia e finanza e la relativa nota di aggiornamento.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Spetta ad uno specifico organo, individuato dallo statuto, redigere il bilancio consuntivo il quale dovrà:

- essere redatto secondo il criterio di competenza economica;
- essere costituito da stato patrimoniale, conto economico, nota integrativa e dalla relazione dell'organo di controllo individuato dallo statuto;
- evidenziare la dotazione iniziale e le entrate contributive, gli atti di liberalità con e senza vincolo nonché quelli ad esecuzione pluriennale;
- essere preceduto dal bilancio di previsione, redatto secondo gli stessi principi e gli stessi schemi del bilancio consuntivo;
- prevedere il prospetto delle entrate e delle uscite, disposizione che vale anche per il bilancio preventivo;
- ispirarsi al principio di prudenza, con le immobilizzazioni dovranno essere valutate al costo e le eventuali gestioni patrimoniali che saranno valutate al valore di mercato.

Altro organo, sempre individuato dallo statuto, avrà l'onere di redigere una relazione sull'andamento generale della gestione del Fondo, che dovrà sempre rispettare i criteri e i requisiti definiti dalle parti sociali stipulanti gli accordi del 10 settembre 2013, del 23 settembre 2014, del 2 ottobre 2014, del 9 dicembre 2014 e l'articolo 9 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro del 27 febbraio 2014 e del 7 aprile 2014, in ossequio all'obbligo dell'equilibrio finanziario del Fondo medesimo.

Detta relazione, che potrà contenere ulteriori informazioni ritenute necessarie ai fini di una chiara comprensione della situazione economica e di gestione, sarà allegata, unitamente a quelledel collegio sindacale e del soggetto revisore, al bilancio che il Comitato di controllo e gestione trasmetterà regolarmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, entro trenta giorni dalla sua relativa approvazione.

4. La vigilanza e il monitoraggio del Fondo.

Spetta al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali esercitare la vigilanza e il monitoraggio sulla gestione del Fondo, potendo anche disporne la sospensione dell'operatività nelle ipotesi di irregolarità o di inadempimenti.

Il sistema di monitoraggio deve: rispondere alle esigenze di informazione e trasparenza nei confronti della più generale platea di imprese e lavoratori coinvolti; assicurare un'adeguata conoscenza circa l'andamento delle prestazioni e favorire una migliore gestione delle attività, anche attraverso un'eventuale riprogrammazione delle iniziative.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Il predetto sistema si pone come obiettivo finale quello di assicurare un flusso minimo di informazioni sull'andamento delle prestazioni e la produzione di un sistema di dati:

- fisici, che consentono di monitorare l'andamento delle attività del Fondo attraverso la rilevazione delle variabili relative alle prestazioni erogate e quelle relative alle imprese e ai lavoratori coinvolti;
- finanziari, che consentono di monitorare i flussi di risorse finanziarie che interessano il Fondo;
- procedurali, che tendono a monitorare le modalità e i tempi di attuazione delle iniziative, calcolando gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni iniziali.

Questi dati, relativi alle prestazioni erogate e alle iniziative realizzate, dovranno essere trasmessi, con cadenza semestrale, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

9 settembre 2015

Vincenzo Mirra e Fabrizio Stella

1 Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 9 ottobre 2003, n. 235.
2 Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 4 luglio 1997, n. 154.
3 Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 23 giugno 2015, n. 143.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D