

GUIDA ALLE PAGHE

2018
3

MARZO

ANNO XIV - Marzo 2018, n. 3 - Direzione e redazione Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 20142 MILANO
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



PAGHE

- Retribuzione del lavoratore somministrato
- Congedo parentale a ore

INSERTO

- Indice 2017

PROCEDURE DEL PERSONALE

- Unioni civili e coppie di fatto: tutele previdenziali
- Limiti al potere direttivo del datore di lavoro
- Stress lavoro-correlato

PARERE PROFESSIONALE

- Clausole sociali negli appalti: la flessibilità è nell'obbligo
- I vantaggi della certificazione dei contratti di co.co.co.

SCHEDE CCNL

- Centri elaborazione dati - Ced
- Terziario - Confcommercio

ALLEGATO

- Aliquote, detrazioni e addizionali regionali 2018



*Se posso personalizzarla
in base alle mie aree
d'interesse,*

è La Mia **Biblioteca**

La Mia **Biblioteca** è la prima biblioteca professionale digitale con migliaia di testi pubblicati da CEDAM, UTET Giuridica, IPSOA, il fisco, LEGGI D'ITALIA e Altalex. Puoi trovare risposte certe grazie all'autorevolezza delle fonti e ad un motore di ricerca intuitivo, semantico e veloce. Puoi consultarla online ovunque, sempre, da qualsiasi dispositivo mobile. Puoi personalizzarla in base alle tue aree di interesse e alle tue esigenze professionali. Puoi integrarla a 360° con le tue banche dati Wolters Kluwer.

è pensata per te,
richiedi subito una prova!

lamiabiblioteca.com



 Wolters Kluwer

Sommario

Paghe	Retribuzione del lavoratore somministrato Emiliana Maria Dal Bon e Cecilia Bondi _____	125
	Congedo parentale a ore Gloria Baldoni _____	137
Procedure del personale	Unioni civili e coppie di fatto: tutele previdenziali Paola Bernardi Locatelli _____	146
	Limiti al potere direttivo del datore di lavoro Stefano Carotti _____	150
Inserito	Indice annuale 2017	
Procedure del personale	Stress lavoro-correlato Alessio Scarcella _____	155
Parere professionale	Clausole sociali negli appalti: la flessibilità è nell'obbligo Carlo Fossati e Marco Marzano _____	168
	I vantaggi della certificazione dei contratti di co.co.co. Pasquale Staropoli _____	171
Agenda contratti	Contratti collettivi _____	174
Dati tabellari	Tfr e crediti di lavoro _____	185
Schede contratti	Centri elaborazione dati – Ced Terziario – Confcommercio	

Si segnala che le opinioni espresse dai Funzionari dei Ministeri e dell'Inps non sono vincolanti per l'Amministrazione di appartenenza.



4° FORUM TUTTOLAVORO

LAVORO 4.0 - GESTIRE LA FLESSIBILITA' NEL 2018

MODENA, 21 FEBBRAIO 2018

L'industria 4.0 è pronta a partire e deve essere supportata da un Lavoro 4.0. Il progresso tecnologico e l'automazione industriale dovranno essere sempre affiancati da una crescita del capitale umano presente in azienda. La 4° edizione del Forum TuttoLavoro è dedicata proprio a questo secondo aspetto: la flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro per una crescita non solo degli utili ma anche delle persone. Verranno affrontate le novità e gli aspetti organizzativi di un rapporto che dovrà essere gestito nella massima flessibilità e nel rispetto delle regole previste dal legislatore italiano ed europeo. Al termine delle relazioni tecnico specialistiche verrà dato ampio spazio all'approfondimento operativo di una materia critica e di forte attualità: l'esternalizzazione del personale.

Infine a conclusione della giornata si parlerà di **Appalto, Distacco** e loro forme irregolari.

La partecipazione all'evento è gratuita previa iscrizione online.

Cliccando su www.ipsoa.it/forumtuttolavoro si può consultare il programma ed accedere alla registrazione on line.

Guida alle Paghe

Mensile di consulenza per le paghe e le procedure del personale

Editrice

Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia
<http://www.ipsoa.it>

Direttore Responsabile

Giulietta Lemmi

Direzione scientifica

Massimo Brisciani

Redazione

Roberta Antonelli, Federica Calcagno,
Stefano Minardi, Massimo Mutti,
Evelina Pisu, Barbara Settini

Realizzazione grafica

Ipsa

Fotocomposizione

Integra Software Services Pvt. Ltd.

Stampa

GECA S.r.l.
Via Monferrato, 54-20098 San Giuliano Milanese (MI)
Tel. 02 99952

Autorizzazione

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 732 del 18 ottobre 2004
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27 febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

Contributi redazionali

Per informazioni in merito a contributi, articoli ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:
Ipsa Redazione Guida alle Paghe
Tel. 02 82476.550 - Fax 02 82476.227
e-mail: redazione.guidapaghe.ipsoa@wki.it
Casella Postale 12055 - 20120 Milano

Amministrazione

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o telefonare a:

Ipsa Servizio Clienti

Tel. 02 82476.1 - Fax 02 82476.799
Serviziorepostaaautomatica:
Tel. 0282476.999
Casella postale 12055 - 20120 Milano

Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

Pubblicità:



E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it

Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

Abbonamenti

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare: gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di sottoscrizione, e si intendono rinnovati, in assenza di disdetta da comunicarsi entro 60 gg. prima della data di scadenza a mezzo raccomandata A.R. da inviare a Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.

Servizio Clienti: tel. 02.824761 - e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it - www.ipsoa.it/servizioclienti

Indirizzo internet

Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com.

Italia

Abbonamento annuale: € 225,00

Estero

Abbonamento annuale: € 450,00

Prezzo copia € 26,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso all'atto della richiesta

Distribuzione

Vendita esclusiva per abbonamento.
Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,

ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196.

La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede legale in Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3, 20142 Milano, titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D.Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3, 20142 Milano, o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

Retribuzione del lavoratore somministrato

Emiliana Maria Dal Bon - *Consulente del lavoro*

Cecilia Bondi - *Avvocato*

Rapporti tra i soggetti

Trilateralità della somministrazione

La disciplina della somministrazione di lavoro, che fino a prima del Jobs Act era contenuta nel D.Lgs. n. 276/2003, è ora stata riordinata negli artt. 30-40, D.Lgs. n. 81/2015, cd. Testo Unico dei Contratti.

Consci che la somministrazione non è un contratto di lavoro, bensì un contratto commerciale, non si può – in un’analisi relativa alla retribuzione del lavoratore somministrato come la presente – prescindere dal ricordare che i soggetti che entrano in gioco sono: il somministratore (l’agenzia per il lavoro); l’utilizzatore (l’impresa che si servirà materialmente della manodopera somministrata) e il lavoratore.

Tra questi soggetti si instaurano tre rapporti di tipo diverso, ed in particolare:

- un **rapporto di natura commerciale**, propriamente inquadrabile e definibile come **contratto di somministrazione**, che viene sottoscritto dal somministratore e dall’utilizzatore e che consiste in un contratto di scambio tra prestazioni periodiche e continuative e un corrispettivo economico (art. 30, D.Lgs. n. 81/2015);
- un **contratto di lavoro subordinato** a tempo determinato o indeterminato, nella prassi denominato **contratto di prestazione**, che lega il lavoratore al somministratore e che prevede una **missione**, ossia un periodo durante il quale il lavoratore è messo a disposizione dell’utilizzatore e opera sotto il controllo e la direzione dello stesso (art. 34, D.Lgs. n. 81/2015);
- un **rapporto di fatto**, privo di una effettiva qualificazione giuridica (e quindi privo anche di un’effettiva fonte normativa), che lega il lavoratore e l’utilizzatore presso il quale questo presta la propria attività lavorativa.

È probabilmente a partire da quest’ultimo aspetto che si generano la maggior parte degli equivoci circa la gestione dei rapporti legati alla somministrazione; infatti, i soggetti tra i quali sembrerebbe effettivamente esplicitarsi il rapporto di lavoro (utilizzatore e lavoratore) non sono, invece, quelli tra cui tale rapporto è giuridicamente ed effettivamente in essere (somministratore e lavoratore).

Onere della retribuzione

Questo genera ovviamente confusione anche sotto il profilo dell’onere della retribuzione: qual è il soggetto obbligato a riconoscere la retribuzione al lavoratore? La retribuzione è la prestazione che il datore di lavoro mette sul piatto come corrispettivo della prestazione lavorativa del dipendente. Partendo da questa semplice considerazione verrebbe, quindi, da sostenere che siccome la prestazione lavorativa è resa a favore dell’utilizzatore sia quest’ultimo il soggetto obbligato a retribuire il lavoratore, ma non è così.

Soggetto obbligato

Infatti, il soggetto obbligato a corrispondere la retribuzione è sempre e solo il datore di lavoro che nel caso del rapporto trilaterale di somministrazione è e rimane il somministratore. L’agenzia per il lavoro vedrà chiuso il cerchio delle prestazioni corrispettive quando

Differenze con il dipendente diretto

l'utilizzatore, in virtù del contratto (commerciale) di somministrazione e in base alle regole ivi concordate, le riconoscerà quanto pattuito per la messa a disposizione del lavoratore somministrato. A tal proposito, l'art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015, sancisce che «con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di (...) rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori». Ovviamente a tale rimborso si aggiungerà l'effettivo compenso da riconoscere all'agenzia per il servizio di somministrazione: tali somme passeranno attraverso la fattura relativa al contratto commerciale, e non avranno nulla a che vedere con la busta paga del lavoratore.

Solidarietà

In tutto ciò, ad ogni modo, non è neppure completamente vero che l'utilizzatore resta del tutto estraneo dall'obbligazione retributiva in quanto il Legislatore, a tutela della parte debole del rapporto che anche in questo caso di trilateralità resta il lavoratore, ha previsto un regime di solidarietà tra somministratore ed utilizzatore. In particolare, l'art. 35, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che «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».

Tutela del lavoratore

La *ratio* di questa previsione normativa è chiaramente quella di garantire la tutela del lavoratore e del suo diritto a vedersi riconosciuta la retribuzione che gli spetta in virtù del contratto di lavoro che ha sottoscritto (e che ricordiamo è l'unico rapporto a rilevanza giuridica in cui il lavoratore è parte), indipendentemente dall'inadempimento di quanto dedotto nel contratto (commerciale) di somministrazione di cui lui non è parte in senso giuridico.

Più precisamente, a norma dell'art. 1292 c.c., l'obbligazione è in solido quando più debitori sono obbligati tutti per la medesima prestazione, in modo che ciascuno può essere costretto all'adempimento per la totalità e l'adempimento da parte di uno libera gli altri; oppure quando tra più creditori ciascuno ha diritto di chiedere l'adempimento dell'intera obbligazione e l'adempimento conseguito da uno di essi libera il debitore verso tutti i creditori.

Tra utilizzatore e somministratore sorge, quindi, un'**obbligazione solidale di tipo passivo**, nella quale entrambi i soggetti possono essere costretti dal prestatore di lavoro al versamento dell'intero trattamento retributivo, previdenziale ed assistenziale: il prestatore di lavoro ha diritto a pretendere la retribuzione e ogni altro elemento che gli spetti sia dal suo datore di lavoro, il somministratore, che dall'utilizzatore della sua prestazione. Come specificato dalla disposizione codicistica, l'adempimento da parte di uno dei due soggetti, libera anche l'altro, perciò il lavoratore non potrà pretendere la controprestazione da entrambi.

Obbligazioni del contratto di somministrazione

Dal contratto commerciale di somministrazione deriva, così, il seguente intreccio di obbligazioni:

- il somministratore è obbligato a pagare direttamente al lavoratore il trattamento economico, nonché a versare i contributi previdenziali ed assistenziali;
- l'utilizzatore è obbligato a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- l'utilizzatore è obbligato, in caso di inadempimento del somministratore, al pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, fatto salvo il suo diritto di rivalsa verso il somministratore.

In altre parole, l'agenzia per il lavoro deve corrispondere al lavoratore la retribuzione che gli spetta erogando regolarmente la sua busta paga; nel caso in cui il somministratore non provveda, in virtù della solidarietà tra somministratore e utilizzatore nell'obbligazione, sarà l'azienda utilizzatrice a versare la retribuzione al lavoratore, predisponendo personalmente il cedolino.

Parallelamente, al termine del rapporto commerciale, l'agenzia per il lavoro fatturerà all'utilizzatore il costo della retribuzione e dei contributi previdenziali versati al lavoratore, più la maggiorazione relativa al servizio fornito (normalmente il contratto di somministrazione prevede una tariffa oraria applicabile ad ogni ora lavorata e comprensiva di ogni onere differito o corrente, scaturente dalla prestazione lavorativa).

Inquadramento del lavoratore somministrato

Anche questo aspetto della gestione del rapporto di lavoro in somministrazione subisce alcune complicazioni derivanti dalle peculiarità del contratto di somministrazione. Il lavoratore, infatti, viene – in pratica – inquadrato due volte secondo due discipline diverse.

In primis viene inquadrato, come qualsiasi altro lavoratore, all'atto dell'assunzione e in base alla classificazione del personale prevista dal Ccnl del datore di lavoro, ossia l'agenzia per il lavoro.

In secundis sarà inquadrato, durante la singola missione e solo per la durata della stessa, in base alle mansioni che è inviato a svolgere e a norma del Ccnl applicato dall'utilizzatore.

Nel rapporto di lavoro

Relativamente al primo dei suddetti punti, gli artt. 27 e 28 Ccnl per i lavoratori in somministrazione presentano un sistema di inquadramento dei lavoratori dipendenti delle agenzie di somministrazione strutturato in maniera tale da potersi armonizzare con gli inquadramenti dei vari Ccnl adottati dalle imprese utilizzatrici, in base ai quali il lavoratore verrà inquadrato durante la missione.

Tale classificazione unica (così definita dal Ccnl) prevede una suddivisione dei lavoratori in 3 grandi aree di aggregazione, in relazione ai diversi contenuti professionali posseduti.

- **Gruppo A:** comprende i lavoratori con elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati direttivi;
- **Gruppo B:** comprende i lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze teorico/pratiche;
- **Gruppo C:** comprende i lavoratori qualificati e d'ordine, che eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo di altri.

Nella missione

Come specificato dal c. 2, art. 28 Ccnl in parola, ciò non toglie che, ai fini dell'attribuzione del livello di inquadramento contrattuale per ogni singola missione si dovrà far riferimento, seppur in coerenza con la suesposta classificazione in gruppi, ai diversi livelli/categorie di inquadramento previsti per le specifiche mansioni di cui al Ccnl delle imprese utilizzatrici.

Questo significa che a seconda delle esatte mansioni che il lavoratore è inviato a svolgere presso l'utilizzatore, ai fini di quella missione e del relativo trattamento retributivo, il lavoratore – in coerenza con l'inquadramento ottenuto in base alla classificazione unica, sarà inquadrato sulla base dei livelli e delle declaratorie del Ccnl applicato dall'utilizzatore.

Ipotizzando, quindi, un lavoratore assunto dall'agenzia di somministrazione con contratto a tempo indeterminato e inviato presso diversi utilizzatori in virtù di diverse missioni, ci si troverà di fronte ad inquadramenti contrattuali che varieranno al variare della missione e del Ccnl di riferimento, fermo restando la classificazione unica del lavoratore effettuata all'atto dell'assunzione.

Parità di trattamento

Tutto il discorso di cui sopra diviene ancor più rilevante alla luce di uno dei principi cardine della gestione della retribuzione del lavoratore somministrato. L'art. 35, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015 sancisce che «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».

La previsione normativa, che già era presente anche nella previgente disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 276/2003, trova supporto anche nella Direttiva 19 novembre 2008, n. 2008/104/CE, relativa proprio al lavoro tramite agenzia interinale, che all'art. 5 prevede che «per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale devono essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgerci il medesimo lavoro».

Il D.Lgs. n. 81/2015 parla di «parità di condizioni economiche e normative», e la Direttiva si riferisce alla «parità di condizioni di base di lavoro e d'occupazione». Al di là delle diverse forme terminologiche attraverso le quali viene declinata, in cosa consiste realmente la parità di trattamento che deve essere garantita?

Vari aspetti

Stante le parole utilizzate dal Legislatore (*parità di condizioni economiche e normative*) sarebbe sicuramente riduttivo e pertanto inesatto ritenere che la parità di trattamento si espliciti solo relativamente al profilo economico retributivo. Pertanto, più in generale, la parità di trattamento tra il lavoratore somministrato inviato in missione e il lavoratore dipendente diretto dell'utilizzatore deve essere garantita in relazione a:

- la retribuzione;
- l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario (e le relative maggiorazioni), le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno (e le corrispondenti indennità), le ferie e i giorni festivi;
- la protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento;
- la protezione dei bambini e dei giovani;
- la parità di trattamento fra uomini e donne;
- la protezione contro ogni forma di discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali.

L'intenzione del Legislatore è, chiaramente, di riconoscere al lavoratore somministrato non solo la stessa controprestazione economica, puramente retributiva e non (paga base, attribuzioni patrimoniali accessorie di tipo retributivo e attribuzioni patrimoniali accessorie non retributive), ma di garantirgli, altresì, gli stessi diritti e le stesse possibilità riconosciute dalla legge e dai contratti collettivi, anche di secondo livello, ai lavoratori dipendenti dall'azienda utilizzatrice.

Come garantire la parità di trattamento

Il diritto del lavoratore somministrato alla parità di trattamento implica uno specularare dovere dell'agenzia di somministrazione, in qualità di datore di lavoro tenuto al versamento della retribuzione, in tale senso. Sarà, infatti, preciso dovere del datore di lavoro garantire che al lavoratore somministrato siano applicate condizioni di base di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. A tale proposito si richiama l'art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015 che prevede che «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». Quindi il diritto del lavoratore somministrato alla parità di trattamento implica:

- un dovere del datore di lavoro (agenzia di somministrazione) di garantire tale parità;
- un dovere dell'utilizzatore di fornire al datore di lavoro tutte le informazioni necessarie per garantire tale parità.

Lo strumento che permette all'utilizzatore di comunicare al somministratore le specifiche regole applicate in azienda è un modulo comunemente chiamato "prospetto informativo" nel quale l'azienda utilizzatrice è chiamata ad indicare ogni elemento economico e normativo (derivante anche da contrattazione di secondo livello o da usi e consuetudini aziendali) che possa determinare un diverso trattamento retributivo. Pertanto, al fine di garantire un trattamento comparabile così come previsto dal legislatore, non sarà sufficiente la semplice indicazione – da parte dell'utilizzatore – del contratto collettivo nazionale di riferimento e del livello di inquadramento, ma sarà necessario fornire una descrizione dettagliata della mansione da svolgere e degli elementi retributivi ad essa collegati, ivi incluse le eventuali erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

Particolarità del trattamento retributivo

Parità di trattamento

Gli elementi fissi della retribuzione del lavoratore somministrato sono declinati nelle loro particolarità dall'art. 30 Ccnl delle agenzie per il lavoro che si apre con un richiamo al principio della parità di trattamento («al lavoratore/trice è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadriati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa»).

Retribuzione oraria

Nello specifico viene stabilito che la retribuzione del lavoratore somministrato viene, come di consueto, liquidata con periodicità mensile, ma sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno. A tal fine viene stabilito che il coefficiente per il divisore orario mensile deve essere calcolato moltiplicando l'orario settimanale in vigore presso l'utilizzatore per 52, e dividendo quanto ottenuto per 12.

La retribuzione del lavoratore dipendente diretto dell'utilizzatore, invece, sarà calcolata sulla base del differente divisore orario mensile previsto dal Ccnl applicato dal suo datore di lavoro.

Divisore orario mensile

Emerge così un primo elemento di potenziale disparità di trattamento tra lavoratore somministrato e lavoratore dipendente diretto dell'utilizzatore, poiché i due soggetti, a parità di mansioni, avranno sì la stessa paga base, ma la retribuzione di ciascuno di essi sarà calcolata secondo un diverso divisore orario mensile, e perciò potrebbe non essere uguale in termini di lordo e ancor meno in termini di netto effettivamente percepito. Questo è ancor più vero se si considera che l'art. 30, c. 2, Ccnl stabilisce che la retribuzione del lavoratore somministrato viene erogata sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno: ciò significa, banalmente, che a seconda del mese cui la retribuzione è riferita, le ore effettivamente lavorabili possono variare. Questo può determinare un diverso trattamento tra somministrato e dipendente diretto dell'utilizzatore, poiché nella maggior parte degli altri Ccnl, invece, la retribuzione è calcolata sempre sulla base del coefficiente orario mensile che determina una forfettizzazione delle ore mensili di lavoro retribuite, indipendentemente dal fatto che concretamente nel singolo mese di riferimento le ore effettivamente lavorabili siano maggiori o minori.

Esempio 1

Si ipotizzi il caso di un lavoratore livello 3, Ccnl Terziario Confcommercio.

Differenze con il dipendente diretto

Busta paga
somministrato

Ore lavorabili nel mese 168 – orario di lavoro tempo pieno, 40 ore settimanali dal lunedì a venerdì.

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3	
7,18062	3,04558				0,01194			
							TOTALE	
							10,23813	
CODICE	DESCRIZIONE			QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	
XXX	Retribuzione			168,000	10,23813	1.720,01		
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID		
1.720,00	158,07	-	-	-	-	158,07		
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI					CTR FASI	TOT CONTRIBUTI	
-	-					-	158,07	
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA	RESTITUZIONE IRPEF		IRPEF NETTA	
M 1.561,94	371,72	103,12	-	268,61	-		268,61	
A							IRPEF TASS SEP	
GG	DETRAZ. LAV.	ULTER. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.		
M 30		-	-	-	-	-	TOTALE COMPETENZE	TOTALE TRATTENUTE
A							1.720,01	426,67
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE	
						-0,33	1.293,00	
TFR	HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL	
ABI CAB								
NOTE							FIRMA	PERIODO PAGA
								SETTEMBRE 2017

Busta paga
dipendente diretto

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3	
1.244,64	527,90				2,07			
							TOTALE	
							1.774,61	
CODICE	DESCRIZIONE			QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	
XXX	Retribuzione			168,000	10,56315	1.774,61		
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID		
1.775,00	163,12	-	-	-	-	163,12		
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI					CTR FASI	TOT CONTRIBUTI	
-	-					-	163,12	
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA	RESTITUZIONE IRPEF		IRPEF NETTA	
M 1.611,49	385,10	100,55	-	284,56	-		284,56	
A							IRPEF TASS SEP	
GG	DETRAZ. LAV.	ULTER. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.		
M 30		-	-	-	-	-	TOTALE COMPETENZE	TOTALE TRATTENUTE
A							1.774,61	447,68
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE	
						0,07	1.327,00	
TFR	HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL	
ABI CAB								
NOTE							FIRMA	PERIODO PAGA
								SETTEMBRE 2017

Nell'esempio di cui sopra, nonostante siano messe in atto tutte le azioni dovute per garantire la parità di trattamento, i due lavoratori percepiscono una differente retribuzione.