



del 27 Gennaio 2015

## News per i Clienti dello studio

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

### **Lavoratori somministrati: comunicazione entro il 31 gennaio salvo diverso termine prescritto dalla contrattazione collettiva**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che **il prossimo 31.01.2015**, i datori di lavoro interessati **dovranno inviare alle organizzazioni sindacali l'apposita comunicazione annuale sul monitoraggio dei lavoratori somministrati relativa al 2014**. Tale adempimento è regolato dall'art. 24 co. 4 lett. b) del DLgs 10.9.2003 n. 276, **il quale prevede che nella comunicazione debbano essere indicati: i) il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi; ii) la durata degli stessi; iii) il numero e la qualifica dei lavoratori interessati**. Per quanto riguarda la scadenza, **il termine del 31 gennaio può essere modificato attraverso specifiche disposizioni dei contratti collettivi**, così come chiarito dal Ministero del Lavoro (interpello 22.11.2012 n. 36): in tal caso, infatti, la **disposizione contrattuale sarà presa come riferimento per applicare il regime sanzionatorio**. In merito a quest'ultimo aspetto, si ricorda che **nell'ipotesi di mancato, tardivo o non corretto assolvimento dell'obbligo, trova applicazione la sanzione pecuniaria** prevista dall'art. 18 co. 3-bis del DLgs. 276/2003, **il cui importo può variare da un minimo di 250 ad un massimo di 1.250 euro**. Sul punto, è bene precisare che la **responsabilità della violazione ricade esclusivamente sull'utilizzatore dei lavoratori somministrati**. Si rammenta, infine, che, **la comunicazione annuale non è l'unica comunicazione obbligatoria** prevista dalla normativa in materia di lavoro somministrato. Infatti, **l'azienda utilizzatrice di lavoratori somministrati**, a norma dell'articolo 24, comma 4, lettera a), del Decreto Legislativo n. 276/2003, **dovrà comunicare alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, anche il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione stesso**.

## L'istituto della somministrazione di lavoro

---

Come noto, il D.Lgs. n. 276/2003 ha abrogato le disposizioni della L. n.196/1997 relativa al **lavoro interinale**, introducendo la nuova forma del **contratto di somministrazione** che permette ad un soggetto denominato **utilizzatore** di rivolgersi ad un'**Agenzia di somministrazione** autorizzata a svolgere le attività previste dal D.Lgs. n. 276/2003, in qualità di **somministratore**, per utilizzare il **lavoro di personale non assunto direttamente**, ma **dipendente del somministratore**.

### OSSERVA

Nell'ambito della somministrazione abbiamo, quindi, **due contratti diversi**:

- un contratto di somministrazione, **stipulato tra l'utilizzatore e il somministratore**, avente **natura commerciale**;
- un contratto di **lavoro subordinato** stipulato tra il **somministratore e il lavoratore**.

Si precisa, altresì, che i contratti possono essere stipulati a **tempo indeterminato**, oppure a **tempo determinato**. In quest'ultimo caso, così come per il contratto subordinato a tempo determinato, il **contratto di somministrazione è ammesso esclusivamente in presenza di ragioni**:

- **tecniche**;
- **produttive**;
- **organizzative**;
- **sostitutive**.

### OSSERVA

Sul punto, vale la pena precisare che, **il *job act* ha recentemente abrogato la norma che prevedeva l'apposizione obbligatoria della motivazione** per la stipula dei contratti a tempo determinato, **anche in somministrazione**.

## Contratti di lavoro a tempo indeterminato

---

Per quanto riguarda, il **contratto di somministrazione a tempo indeterminato** (c.d. *staff leasing*), è possibile solo nei seguenti casi:

- a) per **servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico**, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per **servizi di pulizia, custodia, portineria**;
- c) per **servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci**;

- d) per la **gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;**
- e) per **attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;**
- f) per **attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;**
- g) 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, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) 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) in **tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia;**
- j) in **tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato;**
- k) **in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

#### **OSSERVA**

**I lavoratori assunti dalle liste di mobilità possono essere impiegati in contratti di *staff leasing* anche al di fuori dei predetti casi.**

#### **Contratti di lavoro a tempo determinato**

Il **ricorso alla somministrazione a tempo determinato** può essere consentito, invece, senza la motivazione legale nelle seguenti ipotesi:

- a. **nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga**, concluso fra un'azienda utilizzatrice e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione;
- b. nel caso di **lavoratori assunti dalle liste di mobilità;**
- c. nell'ipotesi di **soggetti disoccupati percettori dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;**
- d. nell'ipotesi di **soggetti percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi;**

- e. nell'ipotesi di **lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati"** ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del Regolamento (CE) n. 800/2008;
- f. in **ogni ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali**, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

**I Ccnl** possono, peraltro, **prevedere limiti quantitativi all'utilizzazione della somministrazione a tempo determinato** (c.d. clausole di contingentamento). A solo fine conoscitivo, pubblichiamo una **tabella con i limiti previsti da alcuni contratti collettivi in materia di utilizzazione di lavoratori somministrati**.

CCNL	Limiti % all'utilizzo dei lavoratori somministrati	Vengono previste specifiche ipotesi per l'utilizzo dei lavoratori somministrati
<b>Autotrasporto merci e logistica</b>	Per ciascun trimestre, in media, non più del 15% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. In alternati-va, sono consentiti fino a 5 prestatori, purché non venga superato il totale dei contratti a tempo indeterminato.	
<b>Metalmeccanici</b>	→ Non più dell'8%, in media calcolata su 4 mesi (5 mesi nei territori indicati dall'Obiettivo 1 UE) dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. In alternativa, sono consentiti fino a 5 prestatori, purché non venga superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale sono arrotondate all'unità superiore	<p>→ Punte di più intensa attività, non fronteggiabili con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali, connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori</p> <p>→ opera, servizio o appalto definiti o predeterminati nel tempo e non attuabili ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali</p> <p>→ particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero</p>

delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale

### **Terziario**

Ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività:

- non più del 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva
- considerando il numero complessivo di contratti a termine e di somministrazione a termine: non più del 28% dell'organico in forza nell'unità produttiva, fatte salve le eccezioni previste per le aziende fino a 15 e da 16 a 30 dipendenti

Sono ammessi, nelle unità produttive:

- fino a 15 dipendenti, fino a 2 lavoratori
- da 16 a 30 dipendenti, 5 lavoratori

### **Tessili**

Nell'arco di 12 mesi, in media non più dell'8% dei lavoratori a tempo indeterminato. In alternativa, fino a 5 lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in

atto nell'impresa. Le frazioni sono sempre arrotondate all'unità superiore.

## **Le comunicazioni obbligatorie per chi intende utilizzare il lavoro somministrato**

Le imprese che vogliono avvalersi del lavoro somministrato **sono tenute all'invio di due specifiche comunicazioni:**

- la prima con **carattere preventivo** in riferimento ad ogni singolo contratto di somministrazione;
- la seconda (ovvero quella in scadenza a gennaio) con **carattere annuale** in cui vengono esposti i dati appena indicati (numero, qualifica, durata rapporto ecc...).

### **La comunicazione preventiva**

Al co. 4 lett. a) dell'art. 24 del DLgs. n. 276/2003, si precisa che, prima della stipula del contratto di comunicazione, deve essere comunicato alle organizzazioni di rappresentanza sindacale il **numero** e i **motivi del ricorso alla somministrazione** di lavoro.

#### **OSSERVA**

Soltanto ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità nello stipulare il contratto, **l'utilizzatore potrà fornire le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di somministrazione.** È appena il caso di sottolineare che il contratto di somministrazione di cui si parla è il contratto commerciale stipulato con l'agenzia di somministrazione.

La **comunicazione preventiva** si imposta come nel seguente **esempio:**

#### **ESEMPIO**

Luogo \_\_\_\_\_, data \_\_\_\_\_

**Spett.li Organizzazioni sindacali**

**Oggetto:** *comunicazione ex lett. a) art. 24 co. 4 DLgs. 10.9.2003 n. 276*

La scrivente<sup>1</sup> \_\_\_\_\_

**comunica**

che in data \_\_\_\_\_

si ricorrerà alla stipula di<sup>2</sup> \_\_\_\_\_ contratti di somministrazione

per i seguenti motivi:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Cordiali saluti

Firma

\_\_\_\_\_

1. Soggetto utilizzatore
2. Indicare il numero di contratti

### **La comunicazione annuale**

Alla **lett. b)** dell'art. 24 del DLgs. n. 276/2003, si stabilisce, invece, che ogni **dodici mesi** l'utilizzatore deve comunicare alle predette rappresentanze sindacali, anche per il tramite della **associazione dei datori di lavoro** alla quale **aderisce** o **conferisce mandato**:

- il **numero** e i **motivi** dei contratti di somministrazione di lavoro **conclusi**;
- la **durata** di tali contratti;
- il **numero e la qualifica** dei **lavoratori** interessati.

### **OSSERVA**

La **comunicazione obbligatoria** è in scadenza il prossimo **31.01.2015** e riguarda il periodo **dal 01.01.2014 al 31.12.2014**.

Evidenziamo, comunque, che **la scadenza del 31.01.2015 potrà essere modificata in sede di contrattazione collettiva**. Con l'interpello n. 36/2012 del 22 novembre 2012, il Ministero del Lavoro ha specificato, infatti, che **la contrattazione collettiva può individuare un termine diverso rispetto a quello del 31 gennaio, per la comunicazione obbligatoria**. In tal caso, la disposizione contrattuale opererà quale "*scriminante*" ai fini della applicazione del regime sanzionatorio.

Da ciò ne consegue che **l'obbligo comunicativo avrà scadenza**:

- **al 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento** ovvero;
- **al giorno previsto dal contratto collettivo applicato che potrà essere più ampio rispetto a quello individuato dallo stesso Ministero del Lavoro.**

## OSSERVA

In tutti e due i casi, comunque, il **periodo di riferimento**, da prendere in considerazione per il calcolo numerico dei contratti stipulati, **sarà l'anno civile precedentemente concluso.**

Riportiamo di seguito un **esempio di comunicazione periodica (annuale).**

## ESEMPIO

Luogo \_\_\_\_\_, data \_\_\_\_\_

**Spett.li Organizzazioni sindacali**

Oggetto: *comunicazione di cui alla lett. b) art. 24 co. 4 del DLgs. 10.9.2003 n. 276*

La scrivente<sup>1</sup> \_\_\_\_\_

### Comunica

che nei 12 mesi precedenti la presente comunicazione,  
sono stati stipulati<sup>2</sup> \_\_\_\_\_ contratti di somministrazione,  
per<sup>3</sup> \_\_\_\_\_ lavoratori, per le qualifiche di \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

per i seguenti motivi:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Con le seguenti durate:

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Cordiali saluti,

Firma  
\_\_\_\_\_

1. Soggetto utilizzatore
2. Indicare il numero di contratti stipulati
3. Indicare il numero di lavoratori

**La comunicazione obbligatoria può essere adempiuta sia direttamente dall'azienda utilizzatrice che indirettamente dall'associazione dei datori di lavoro** alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

## **Sanzioni**

Per quanto riguarda l'**applicazione del regime sanzionatorio** previsto in caso di **mancata o non corretta effettuazione**, da parte del soggetto utilizzatore, delle **comunicazioni inerenti ai lavoratori somministrati**, il co. 3-bis dell'art. 18 del DLgs. n. 276/2003, prevede l'irrogazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria** con importo variabile da **250,00 a 1.250,00 euro**.

### **OSSERVA**

Sul punto, è bene precisare che **la responsabilità della violazione ricade esclusivamente sull'utilizzatore dei lavoratori somministrati.**

## **LA DOPPIA COMUNICAZIONE**

### **Comunicazione preventiva**

<b>Soggetto obbligato</b>	L'utilizzatore dei lavoratori somministrati.
<b>Adempimento</b>	Devono essere indicati i motivi della somministrazione e il numero dei somministrati.
<b>A chi</b>	Alle RSU e alle RSA.
<b>Termine</b>	Prima della stipula dei contratti di somministrazione.

### **Comunicazione annuale**

<b>Soggetto obbligato</b>	L'utilizzatore dei lavoratori somministrati.
<b>Adempimento</b>	Devono essere indicati i motivi della somministrazione e il numero dei somministrati, oltre che la durata dei contratti e la qualifica dei lavoratori.
<b>A chi</b>	Alle RSU e alle RSA.
<b>Termine</b>	Ogni 12 mesi, e il termine normale di comunicazione è il 31.01 in riferimento ai rapporti dell'anno precedente. La contrattazione collettiva potrà prevedere un termine diverso da quello appena indicato.

Cordiali saluti.

Marco Perciballi