



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
Autotrasporto merci e logistica	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.	
Metalmeccanici	→ 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 imposterà 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 scrivente¹ _____

comunica

che in data _____

si ricorrerà alla stipula di² _____ 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 scrivente¹ _____

Comunica

che nei 12 mesi precedenti la presente comunicazione,
sono stati stipulati² _____ contratti di somministrazione,
per³ _____ 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

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

Comunicazione annuale

Soggetto obbligato	L'utilizzatore dei lavoratori somministrati.
Adempimento	Devono essere indicati i motivi della somministrazione e il numero dei somministrati, oltre che la durata dei contratti e la qualifica dei lavoratori.
A chi	Alle RSU e alle RSA.
Termine	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