

La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede Legale - Via San Pio V n. 27 - 10125 Torino (TO)

Reg. Imprese di Torino n. REA 1144054

Sede operativa - Via Bergamo n. 25 - 24035 Cumo (BG)

P.IVA e C.F. 10565750014

Uffici - Tel. 035.4376262 - Fax 035.62.22.226

E-mail: info@alservizi.it

www.lalentesulfisco.it

N.29

del 27.01.2014



La Memory

A cura di **Roberto Camera**
Funzionario della DTL Modena (1)

Lavoratori somministrati 2013, la comunicazione obbligatoria entro il 31 gennaio

Le aziende che nel corso del 2013 hanno utilizzato lavoratori dipendenti delle Agenzie di Somministrazione, dovranno obbligatoriamente comunicare, entro il 31 gennaio prossimo, una serie di dati alle proprie rappresentanze sindacali interne o, in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria. La mancanza o non corretta effettuazione della comunicazione periodica porta una sanzione amministrativa che va da 250 a 1.250 euro.

Premessa

Entro il 31 gennaio 2014 le aziende che hanno utilizzato, nel corso del 2013, lavoratori in somministrazione, dovranno effettuare una comunicazione annuale obbligatoria alle rappresentanze sindacali aziendali.

L'obbligo comunicativo è previsto dall'articolo 24, comma 4, lettera b), del Decreto Legislativo n. 276/2003 (c.d. Riforma Biagi) che contempla, per l'appunto, il fatto che l'utilizzatore deve comunicare, ogni dodici mesi, "alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più

1 Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

rappresentative sul piano nazionale", una serie di dati relativi all'utilizzo di lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione – anche dette Agenzie per il Lavoro – e che vengono poi "prestati", a tempo determinato o indeterminato (c.d. "staff leasing"), all'azienda stessa.

**La
comunicazione
annuale**

I dati obbligatoriamente richiesti sono:

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

Il **periodo di riferimento è l'anno 2013** e la comunicazione non dovrà prevedere il nome dei lavoratori somministrati, ma solo il dato numerico.

L'invio potrà avvenire tramite consegna a mano, raccomandata con ricevuta di ritorno oppure tramite posta elettronica certificata (PEC).

OSSERVA

A puro scopo informativo, le Agenzie per il lavoro, per essere competenti alla fornitura legale di manodopera, debbono essere previamente iscritte ad un apposito albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e consultabile dal sito <http://www.cliclavoro.gov.it/Operatori/Pagine/Albo-Informatico.aspx>.

Anche se la norma è in vigore dal 2003, **l'effettivo obbligo comunicativo nasce a seguito dell'introduzione della sanzione amministrativa pecuniaria**, prevista dall'articolo 3, del Decreto Legislativo n. 24/2012, **nell'ipotesi di mancata o non corretta effettuazione della comunicazione periodica**. Infatti, il disposto normativo del 2012 modifica l'articolo 18 della Legge Biagi, introducendo il comma 3-bis che contempla una **sanzione amministrativa che va da 250 a 1.250 euro**.

OSSERVA

Il **Ministero del Lavoro** – con la **nota prot. n. 37/12187 del 3 luglio 2012** – ha chiarito che **l'affermazione "ogni dodici mesi"**, prevista dal disposto normativo, doveva essere interpretata quale **anno civile**. In considerazione di ciò, **il periodo di riferimento della comunicazione obbligatoria riguarda l'intervallo dal 1°**

gennaio al 31 dicembre di ogni anno, all'interno del quale dovranno essere calcolati **tutti i contratti di somministrazione stipulati con le Agenzie per il lavoro**.

Inoltre, **con l'interpello n. 36/2012 del 22 novembre 2012(2)**, sempre il Ministero del Lavoro, ha specificato 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. 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.

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.

Al fine di fornire una completa informativa sul lavoro somministrato, è il caso di evidenziare le **motivazioni obbligatorie previste in capo alla azienda utilizzatrice**.

Come già accennato, **il rapporto di lavoro somministrato può avvenire sia a tempo indeterminato che a termine**. 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.

Il **ricorso alla somministrazione a tempo determinato** può essere consentito 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**;

2 In risposta ad un quesito di Federalberghi

- c. nell'ipotesi di **sogetti disoccupati percettori dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;**
- d. nell'ipotesi di **sogetti 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.

Per quanto riguarda, invece, 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.

I Ccnl possono 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 dai 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 alternativa, sono consentiti fino a 5 prestatori, purché non venga superato il totale dei contratti a tempo indeterminato.	
Calzature	Non più dell'8% (in media nell'arco di 12 mesi) dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali sono arrotondate all'unità superiore.	
Carta	Il numero di lavoratori somministrati a termine non può superare il 16% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente	✓ Esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario od occasionale ✓ operazioni di manutenzione

		<p>straordinaria degli impianti</p> <p>✓ copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa</p> <p>✓ sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative</p> <p>✓ copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche</p>
Chimici	<p>Il numero di lavoratori somministrati a termine non può superare il 18% (30% per le imprese operanti nel Mezzogiorno) in media annua dei lavoratori occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. I limiti percentuali, riferiti alle medesime fattispecie, potranno essere modificati a livello aziendale.</p> <p>Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, sono ammessi fino a 10 prestatori di lavoro.</p>	<p>✓ Esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva - operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti</p> <p>✓ copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa</p>
	Non più del 16% (elevabile al 20% in	✓ Esecuzione di

Grafici/editoriali

sede aziendale, con accordo tra Direzione e RSU e, in mancanza di queste ultime con le organizzazioni sindacali territoriali) dei contratti a tempo indeterminato in atto nella impresa. Se il risultato del rapporto percentuale è numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 5 contratti.

- un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario od occasionale
- ✓ operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria degli impianti
- ✓ copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa
- ✓ sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative
- ✓ copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche

Legno

- ✓ Nelle ipotesi indicate nelle 3° colonna: non più del 20%, su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.
- ✓ Nella generalità dei casi: non più del 15%, calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.
- ✓ In tali percentuali (elevabili con accordo aziendale) sono

- ✓ Sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni
- ✓ eccezionali lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini - aumento di

ricompresi anche i lavoratori assunti con contratto a termine. Le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore. Se il rapporto percentuale dà un numero inferiore a 10, è comunque possibile utilizzare fino a 10 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato.

carattere eccezionale dell'attività aziendale indotta da particolari esigenze produttive non eseguibili con le figure professionali normalmente esistenti in azienda

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

→ 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

→ opera, servizio o appalto definiti o predeterminati nel tempo e non attuabili ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali

→ particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero 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	<p>Ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> → 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 <p>Sono ammessi, nelle unità produttive:</p> <ul style="list-style-type: none"> → 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.	

Altre comunicazioni

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.

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.

Riepilogo degli adempimenti

Riepilogando, **gli adempimenti per le aziende che utilizzano, a tempo determinato o indeterminato, personale dipendente delle Agenzie di somministrazione sono:**

COMUNICAZIONE PREVENTIVA	COMUNICAZIONE ANNUALE
<ol style="list-style-type: none"> 1. L'Azienda utilizzatrice, anche per il tramite dall'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato; 2. INVIA alle RSA/RSU o, in mancanza, alle OO.SS. dei lavoratori territoriali di categoria; 3. Prima della stipula del contratto di somministrazione o, in caso di motivate ragioni d'urgenza e necessità, entro i 5 giorni successive; 4. i seguenti dati: <ul style="list-style-type: none"> • il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'Azienda utilizzatrice anche per il tramite dall'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato; 2. INVIA alle RSA/RSU o, in mancanza, alle OO.SS. dei lavoratori territoriali di categoria; 3. Entro il 31 gennaio di ogni anno; 4. i dati riferiti ai contratti di somministrazione stipulati nell'anno precedente: <ul style="list-style-type: none"> • il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi; • i motivi dell'utilizzo; • la durata dei contratti; • il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Le sanzioni

Ricordo, in conclusione, che la norma³ prevede una **sanzione amministrativa pecuniaria da 250,00 a 1.250,00 euro in caso di mancato o non corretto assolvimento dell'obbligo comunicativo.**

Fac-simile della comunicazione annuale sindacati per somministrazione

Fac-simile della COMUNICAZIONE ANNUALE SINDACATI PER SOMMINISTRAZIONE

(Carta intestata Azienda utilizzatrice)

Spett. le
RSU o RSA
o
OO.SS territoriali
categoria

Luogo, data

Oggetto: comunicazione annuale, ai sensi dell'art. 24, comma 4 lett. b) D. Lgs. n. 276/2003, da inviare entro il **31 gennaio 2014.**

Con la presente la scrivente azienda _____, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. dell'art. 24, comma 4 lett. b) del D. Lgs. n. 276/2003, comunica che, nell'anno 2013 ha fatto ricorso ai seguenti contratti di somministrazione di lavoro:

N. Contratti di somministrazioni e conclusi	Motivi	Durata mese/giorni	Numero dei lavoratori utilizzati	Qualifiche utilizzate

Cordiali saluti.

Firma _____

Per ricevuta data e firma _____

³ Comma 3, articolo 18, decreto Legislativo n. 276/2003

**Fac-simile della
comunicazione
preventiva
sindacati
per
somministrazione**

**Fac-simile della COMUNICAZIONE PREVENTIVA SINDACATI PER
SOMMINISTRAZIONE**

(Carta intestata Azienda utilizzatrice)

**Spett. le
RSU o RSA
o
OO.SS territoriali
categoria**

Oggetto: ricorso all'utilizzo di lavoratori somministrati

Si comunica alle SS.LL. che questa azienda ha predisposto l'avvio di n. _____
contratti di somministrazione a tempo determinato/ a tempo indeterminato per i
seguenti motivi:

_____.

La stipula del contratto di somministrazione avverrà entro il _____

La presente comunicazione vale quale adempimento comunicativo previsto in base al
disposto dell'articolo 24, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 276/2003.
Cordiali saluti.

Luogo e data _____

Firma _____

Per ricevuta _____

Data ricevuta _____

**Fac-simile della
comunicazione
successiva
sindacati
per
somministrazione
(entro 5 giorni)**

**Fac-simile della COMUNICAZIONE SUCCESSIVA SINDACATI PER
SOMMINISTRAZIONE (entro 5 giorni)**

(Carta intestata Azienda utilizzatrice)

**Spett. le
RSU o RSA
o
OO.SS territoriali**

Oggetto: ricorso all'utilizzo di lavoratori somministrati

Si comunica alle SS.LL. che questa azienda ha predisposto l'avvio di n. _____
contratti di somministrazione a tempo determinato/ a tempo indeterminato per i
seguenti motivi di urgenza e necessità:

_____.

La stipula del contratto di somministrazione è avvenuta il _____

La presente comunicazione vale quale adempimento comunicativo previsto in base al
disposto dell'articolo 24, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 276/2003.

Luogo e data

Firma _____

Per ricevuta

Data ricevuta
