Emilio Venturin
STUDIO DI CONSULENZA
FISCALE•TRIBUTARIA•DEL LAVORO•DIREZIONALE

Ai Gentili Clienti
Loro Sedi

LAVORO SOMMINISTRATO
La comunicazione annuale alle rappresentanze sindacali

Entro il 31 gennaio 2020, il datore di lavoro che nel corso dell'anno 2019 ha occupato lavoratori con contratto di somministrazione, è tenuto a darne comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

SCADENZA

Cosa	Chi	Come	Quando
Lavoratori somministrati	Datori di lavoro nella loro veste di utilizzatori	Con apposita comunicazione alle R.S.A. o R.S.U. con: • consegna a mano, • raccomandata con ricevuta di ritorno, • posta elettronica certificata (PEC)	entro il 31 gennaio 2020

ADEMPIMENTO

Il datore di lavoro che ha utilizzato soggetti somministrati, nel corso dell'anno 2019, deve comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.) o alle rappresentanze sindacali unitarie R.S.U., o, in assenza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato:

- il numero dei contratti di somministrazione,
- la durata dei contratti,
- il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

La comunicazione deve essere presentata **annualmente**. La comunicazione non dovrà prevedere il nome dei lavoratori somministrati, **ma solo il dato numerico.**

Attenzione

Si ricorda che tali lavoratori somministrati (o interinali) devono obbligatoriamente transitare nel LUL (cedolini paga) solo con i dati anagrafici pertanto, qualora non lo faceste già, ***Vi ricordiamo di darne comunicazione ogni mese al vostro referente di studio.***

LIMITI ALLA SOMMINISTRAZIONE

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi stipulati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro **a tempo indeterminato** (c.d. staff leasing, v. infra) non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore **il numero complessivo di contratti a tempo determinato, sia in somministrazione che assunti direttamente dall'azienda con contratto a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

N.B. E' in ogni caso esente dai limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di: lavoratori in mobilità, disoccupati che beneficiano, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, lavoratori svantaggiati o "molto svantaggiati"

DIVIETI

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi,
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi;
- presso unità produttive nelle quali siano operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro.

SANZIONI PER LA MANCATA COMUNICAZIONE

In caso di mancato o non corretto assolvimento dell'obbligo comunicativo è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 250,00 a 1.250,00 euro (art. 40 D.Lgs. n. 81/2015).

NOTA CONCLUSIVA

Siamo a conoscenza che le principali società di somministrazione del personale stanno già elaborando tali comunicazioni per conto delle aziende e, considerando inoltre che lo studio non è in possesso di tutte le informazioni richieste per l'adempimento, **chiediamo la Vostra gentile collaborazione nell'assicurarvi che la comunicazione sia inviata regolarmente entro il prossimo 31 gennaio.**

Rimanendo a disposizione per ogni informazione o chiarimento in merito, cogliamo l'occasione per porgere cordiali saluti.

Fac-simile di comunicazione

Luogo e data ….

Spett.le

R.S.A./R.S.U./OO.SS. territoriali

Oggetto: comunicazione annuale lavoratori somministrati ex art. 36 comma 3 D.Lgs. n. 81/2015

Il sottoscritto ……., nato a ……, il ……, residente a ……....., in Via …….., in qualità di Legale Rappresentante della ditta …… esercente l'attività di ……..,

Comunica

che, nel corso dell'anno 2019 ha fatto ricorso ai seguenti contratti di somministrazione di lavoro, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015:

NUMERO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE CONCLUSI	**DURATA**	**NUMERO LAVORATORI UTILIZZATI**	**QUALIFICA LAVORATORI**

Il legale rappresentante

……..