

## SOMMARIO

3 GENNAIO 2024

### PROSSIME SCADENZE:

- pag. 2* **LAVORO SOMMINISTRATO – OBBLIGO INFORMATIVO entro il 31.01.2024**  
*Comunicazione obbligatoria alla RSU, alle RSA o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL provinciali*
- pag. 2* **COLLOCAMENTO MIRATO - DISABILI**  
*Assunzioni di lavoratori disabili per datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti*

### RICHIAMI:



**Agevolazioni under 30 e under 36:** si ricorda che periodicamente l'Inps verifica il possesso dei requisiti per l'accesso ai benefici contributivi che derivano dagli esoneri in commento. A questo proposito, l'utility messa a disposizione dall'Inps sul proprio sito istituzionale non ha valenza certificativa. Allo stesso modo, l'autocertificazione rilasciata dal lavoratore che permette di verificare la sussistenza di elementi ostativi alla fruizione dell'esonero, nel caso contenga dichiarazioni mendaci, non esenta da responsabilità il datore di lavoro che, in buona fede, ha assunto il lavoratore.



**Lavoro a chiamata:** si ricorda che un utilizzo genuino e corretto del contratto di lavoro a chiamata presuppone un utilizzo del prestatore di lavoro, in media, per due o tre giorni settimanali e con modalità discontinue. Un impiego ciclico e costante per cinque o sei giorni settimanali, espone il datore di lavoro al rischio di vedersi convertito il rapporto in un comune contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (part-time o full-time a seconda dell'effettivo impiego).



## ❖ LAVORO SOMMINISTRATO – OBBLIGO INFORMATIVO **entro il 31.01.2024**

*Comunicazione obbligatoria alla RSU, alle RSA o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL provinciali*

Ricordiamo che i datori di lavoro che utilizzano lavoratori somministrati, devono comunicare, con riferimento all'anno precedente, entro il 31 gennaio, alle RSU o alle RSA o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL provinciali:

- il numero dei contratti di somministrazione conclusi nell'anno precedente;
- la loro durata;
- il numero e le qualifiche dei lavoratori impiegati.

A questo proposito, allegato alla presente inviamo il modello della comunicazione da compilare e trasmettere alle rappresentanze sindacali, anche tramite l'associazione datoriale alla quale il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.

Facciamo presente che di norma sono le agenzie di somministrazione a cui Vi siete rivolti che si attivano per comunicarVi i dati necessari per adempiere all'obbligo la cui scadenza per l'anno 2023 è fissata al 31 gennaio 2024.

Per la mancata o non corretta comunicazione è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa da €250,00 ad €1.250,00

## ❖ COLLOCAMENTO MIRATO - DISABILI

*Assunzioni di lavoratori disabili per datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti*

**Tutti i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori dipendenti pari o superiore a 15, hanno l'obbligo di assumere almeno un lavoratore disabile iscritto alle liste del collocamento obbligatorio.**

Pertanto, i datori di lavoro che al 31 dicembre 2023 occupavano almeno 15 dipendenti, dovranno fare richiesta, ai servizi competenti, per assumere un lavoratore disabile entro 60 giorni dal 1° gennaio 2024.

In alternativa all'assunzione, i datori di lavoro potranno stipulare una convenzione con il Centro per l'Impiego per il collocamento mirato dei disabili. Nel caso in cui si occupi più di 35 dipendenti, i datori di lavoro possono optare di pagare un contributo esonerativo parziale pari ad €39,21 per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Si fa presente che per il calcolo del limite dei 15 dipendenti, non vengono computati gli apprendisti, i dirigenti, il "personale di cantiere" (gli operai di cantiere), i lavoratori somministrati e il personale viaggiante (ad esempio l'autista nelle aziende di autotrasporto). Inoltre, i lavoratori part-time sono computati proporzionalmente all'orario di lavoro svolto.

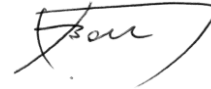


**La sanzione amministrativa** prevista nel caso non si adempia all'obbligo, è pari ad **€.196,05 al giorno, dal momento in cui è sorto l'obbligo, per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato.**

Lo Studio, per tutti i Clienti, sta predisponendo le domande da inoltrare al Centro per l'impiego entro il 31.01.2024.

Restiamo a disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione e, con l'occasione, porgiamo i nostri saluti.

**Bonet Lepschy & Associati**



\*\*\*\* DA STAMPARE SU CARTA INTESTATA \*\*\*\*

Spett.li,  
c.a. **RSU / RSA / Organismi territoriali di categoria  
delle associazioni sindacali comparativamente  
più rappresentative sul piano nazionale**

Raccomandata A/R / Pec

**Oggetto: comunicazione annuale lavoratori somministrati (ai sensi dell'art. 36, comma 3, D.l.gs. 81/2015)**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ (\_\_\_), il \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_, residente a \_\_\_\_\_ (\_\_\_) in Via \_\_\_\_\_ n. \_\_ in qualità di titolare/legale rappresentante della su intestata società, esercente l'attività di \_\_\_\_\_

**comunica**

ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, c.3, del D. Lgs n.81/2015, che nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, ha fatto ricorso ai seguenti contratti di somministrazione di lavoro:

N. contratti di somministrazione conclusi	Durata mesi/giorni	Numero dei lavoratori utilizzati	Qualifiche utilizzate

Cordiali saluti.

Luogo e data

Firma del titolare/legale rappresentante

\_\_\_\_\_