

## **COMUNICAZIONE LAVORI IN SOMMINISTRAZIONE: SCADENZA AL 31 GENNAIO 2018**

In materia di “somministrazione” come previsto dal Decreto Legislativo n. 81-2015, vige l'obbligo della comunicazione dei lavoratori impiegati da parte delle imprese utilizzatrici entro il termine del 31 gennaio 2018 dell'anno successivo onde consentire il monitoraggio degli stessi (la comunicazione deve essere effettuata alle RSU/RSA o, in mancanza di queste, alle categorie delle organizzazioni sindacali esponendo i dati inerenti la somministrazione con riferimento all'anno 2017). L'art.36 del decreto legislativo n 81-2015 dispone infatti quanto segue:

- a) ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni; b) il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici ; c) ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

L'art. 36, comma 3, in questione prevede quindi che l'utilizzatore è tenuto a comunicare, ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale i seguenti dati:

- a) numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi e la durata degli stessi;
- b) numero e qualifica dei lavoratori interessati (la trasmissione della comunicazione in oggetto deve avvenire entro il 31 gennaio dell'anno successivo al periodo di utilizzo in forma libera a mezzo di consegna a mano, raccomandata con ricevuta di ritorno, posta elettronica certificata).

La mancata informativa ai sindacati può essere qualificata come “condotta antisindacale” e legittimare gli organismi territoriali delle associazioni sindacali nazionali a ricorrere alla procedura di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970). Si segnala che il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 36/2012 del 22 novembre 2012, ha specificato che la contrattazione collettiva può individuare un termine diverso che “vada oltre il 31 gennaio dell'anno successivo” (nel caso di specie la disposizione contrattuale costituirà un nuovo termine effettivo valido anche per l'applicazione del regime sanzionatorio). L'art. 40, comma 1, del Decreto Legislativo n. 81/2015 prevede una sanzione amministrativa pecuniaria che va da euro 250 a euro 1.250 in caso di mancato o non corretto assolvimento dell'obbligo e si rammenta inoltre che nel Libro unico del lavoro devono essere registrati i dati relativi a tutti i lavoratori subordinati, qualunque sia la qualifica attribuita (dirigenti, quadri, impiegati, operai, apprendisti, a termine, a tempo parziale ecc.) anche se impiegati presso sedi operative estere, compresi i lavoratori distaccati e i lavoratori somministrati (Ministero Lavoro , Circolare n. 13/2009). L'Utilizzatore deve pertanto iscrivere nel proprio Libro unico i lavoratori somministrati che operano presso la propria realtà aziendale limitandosi ad annotare i soli dati identificativi del lavoratore (nome, cognome, codice fiscale, qualifica, livello di inquadramento contrattuale e nominativo dell'agenzia di somministrazione).

In ogni caso l'omessa registrazione non sarà oggetto di sanzione, non incidendo le omesse registrazioni sui profili retributivi, contributivi o fiscali (tuttavia l'ispettore del lavoro potrà ordinarne l'annotazione mediante il legittimo esercizio del potere di disposizione).

**CELESTE VIVENZI**