

Interinali, denunce in partenza

PAGINA A CURA DI CARLA DE LELLIS

Lavoro interinale da comunicare. I datori di lavoro che nel corso del 2017 hanno fatto ricorso a contratti di somministrazione, infatti, devono comunicare alle loro rappresentanze sindacali unitarie o aziendali (Rsu o Rsa) il numero e i motivi della stipulazione dei contratti, la durata, il numero e la qualifica dei lavoratori somministrati. La comunicazione può essere consegnata a mano, con raccomandata a/r oppure per Posta elettronica certificata (Pec). Di norma sono le agenzie di somministrazione che si attivano e assistono i datori di lavoro nell'adempimento; in mancanza, è bene non dimenticare l'obbligo perché costa la sanzione d'importo variabile da 250 a 1.250 euro. Somministrazione monitorata. La sanzione riguarda un adempimento nuovo a carico delle imprese che fanno ricorso alla somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale), al fine del monitoraggio continuo del lavoro tramite agenzia (ex in affitto). Originariamente introdotto dall' art. 24 del dlgs n. 276/2003 (la riforma Biagi), l' adempimento è stato confermato dalla riforma Jobs act (art. 36, comma 3, del dlgs n. 81/2015) e consiste di una «comunicazione» da inviare alla rappresentanza sindacale unitaria (Rsu) ovvero a quella aziendale (Rsa) o, in mancanza di Rsa e Rsu, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione, come accennato, è annuale. Nel senso che l' impresa utilizzatrice di soggetti lavoratori in somministrazione deve effettuarla «ogni 12 mesi». La comunicazione concerne: il numero e i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la loro durata, il numero e la qualifica dei lavoratori impiegati (si veda facsimile in pagina). Il periodo di riferimento (anno) decorre dal 1° gennaio e va fino al 31 dicembre (si considera, cioè, l' anno solare come precisato dal ministero del lavoro nella nota prot. n. 12187/2012). Scadenza fine gennaio. Il ministero del lavoro ha anche fissato il termine per l' adempimento al 31 gennaio dell' anno seguente a quello di riferimento. Pertanto, l' adempimento in

The image shows a newspaper clipping from Italia Oggi, dated January 22, 2018, page 17. The article is titled "Interinali, denunce in partenza" and discusses the obligation for employers to communicate the use of interim workers to trade union representatives. It mentions a fine of up to 1,250 euros for non-compliance. Below the article is a facsimile of the required communication form, which includes fields for the sender's name, address, and contact information, and a table for reporting the number of contracts, duration, and qualifications of the workers used during the year.

interinale), al fine del monitoraggio continuo del lavoro tramite agenzia (ex in affitto). Originariamente introdotto dall' art. 24 del dlgs n. 276/2003 (la riforma Biagi), l' adempimento è stato confermato dalla riforma Jobs act (art. 36, comma 3, del dlgs n. 81/2015) e consiste di una «comunicazione» da inviare alla rappresentanza sindacale unitaria (Rsu) ovvero a quella aziendale (Rsa) o, in mancanza di Rsa e Rsu, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione, come accennato, è annuale. Nel senso che l' impresa utilizzatrice di soggetti lavoratori in somministrazione deve effettuarla «ogni 12 mesi». La comunicazione concerne: il numero e i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la loro durata, il numero e la qualifica dei lavoratori impiegati (si veda facsimile in pagina). Il periodo di riferimento (anno) decorre dal 1° gennaio e va fino al 31 dicembre (si considera, cioè, l' anno solare come precisato dal ministero del lavoro nella nota prot. n. 12187/2012). Scadenza fine gennaio. Il ministero del lavoro ha anche fissato il termine per l' adempimento al 31 gennaio dell' anno seguente a quello di riferimento. Pertanto, l' adempimento in

scadenza a fine mese riguarda la comunicazione relativa all' anno 2017, in riferimento ai contratti di somministrazione conclusi dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017. Fuori gioco consulenti e professionisti. L' obbligo della comunicazione ricade soltanto sul soggetto utilizzatore, ossia sull' impresa che ha preso lavoratori in somministrazione; tuttavia, può essere effettuata direttamente dal datore di lavoro utilizzatore oppure anche attraverso l' associazione datoriale alla quale questi aderisce o abbia conferito mandato. In nessun caso, invece, possono essere chiamati in aiuto gli altri intermediari abilitati allo svolgimento degli adempimenti in materia di lavoro (art. 1, legge n. 12/1979), ossia i consulenti del lavoro prima di tutto e poi gli altri professionisti. La sanzione. Per il mancato o irregolare adempimento il Jobs act ha confermato la disciplina già operativa precedentemente, ossia l' applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a 1.250. Si tenga conto che la responsabilità per l' adempimento dell' obbligo di comunicazione attiene al solo soggetto utilizzatore (cioè all' impresa che fa ricorso alla somministrazione di lavoratori). Il ministero del lavoro ha chiarito che la sanzione si applica sia in caso di non assolvimento dell' obbligo di comunicazione sia qualora si ravvisi un non corretto assolvimento dello stesso (nota prot. n. 12187/2012). Termine modificabile dalla contrattazione collettiva. Rispondendo a un quesito di Federalberghi, il ministero del lavoro ha precisato che il termine del 31 gennaio può essere modificato dalla contrattazione collettiva. Federalberghi, in particolare, aveva chiesto al ministero chiarimenti sulla sanzione (da 250 a 1.250 euro) nel caso di mancata o errata comunicazione annuale ai sindacati dei contratti di somministrazione, in relazione a un eventuale termine per l' adempimento fissato dai contratti collettivi. E il ministero ha spiegato che il previsto termine del 31 gennaio «non esclude che la contrattazione collettiva possa individuare un termine che vada oltre quello del 31 gennaio», aggiungendo che «in tal caso, la disposizione contrattuale opererà quale «scriminante» ai fini della applicazione del regime sanzionatorio». Ciò significa, dunque, che la sanzione sarà applicata qualora la comunicazione annuale non venga effettuata entro il termine del 31 gennaio ovvero entro il più ampio termine individuato dal contratto collettivo applicato dall' impresa.

© Riproduzione riservata.