



### **Le nuove comunicazioni di assunzione nei settori dell'agricoltura, del turismo e dei pubblici esercizi**

*a cura di Alessandro Millo – Dirigente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali\**

*Dall'inizio dell'anno, già diversi interventi legislativi hanno interessato la disciplina delle procedure di assunzione nelle aziende agricole, turistiche e nei pubblici esercizi, nello sforzo di conciliare l'azione di contrasto al lavoro nero, specialmente in questi settori considerati ad alto rischio (come si legge nel documento di programmazione dell'attività di vigilanza diramato dalla Direzione generale dell'attività ispettiva del Ministero del lavoro per l'anno 2012) e la flessibilità necessaria ad attività economiche oggettivamente caratterizzate dalla stagionalità, da punte di intensificazione produttiva mai completamente programmabili e dipendenti dalle condizioni meteorologiche e da un tradizionale ricorso al lavoro "a giornata".*

Le novità riguardano: l'introduzione della "comunicazione plurima" in agricoltura, l'estensione dell'ambito di operatività della "comunicazione sintetica", la fine di ogni differenziazione normativa per le cosiddette "assunzioni extra" e la loro riconduzione alla disciplina generale delle assunzioni per causa di "forza maggiore", per non parlare delle ulteriori novità prefigurate nel disegno di legge sulla riforma del lavoro, attualmente all'esame del Parlamento.

#### **La comunicazione plurima in agricoltura**

La gravità e la diffusione del fenomeno del "lavoro nero" nel nostro Paese, specialmente in alcuni settori particolarmente a rischio, ha indotto i Governi di ogni colore ad inasprire progressivamente le sanzioni previste nei confronti di chiunque si avvalga di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie, fino ad arrivare a quella che per la sua notevolissima entità è stata ribattezzata "*maxi-sanzione*", stringendo allo stesso tempo i vincoli procedurali per impedire alle aziende irregolari di sfuggire ai controlli.

Nel tempo, infatti, è maturata la consapevolezza che il previgente obbligo di comunicazione successiva all'assunzione non fosse sufficiente ad assicurare l'efficacia dei controlli, ad esempio nei cantieri edili, laddove spesso i lavoratori dichiarano di essere al lavoro dalla mattina stessa dell'ispezione (per convenienza o per soggezione psicologica nei confronti del datore di lavoro) ed un numero impressionante di infortuni sul lavoro viene denunciato – guarda caso – proprio nel primo giorno di lavoro, come risulta evidente dai dati annualmente forniti dall'Inail.

Così, dal 1 gennaio 2007, i datori di lavoro sono tenuti a comunicare ai servizi per l'impiego l'instaurazione dei rapporti di lavoro entro il giorno antecedente all'inizio della prestazione lavorativa, a norma dell'art.9-bis, 2° comma, del D.L. n.510/96, convertito in L. n.608/96, come modificato dal co.1180, dell'art.1, della L. n.296/06 (Finanziaria 2007). A questi fini, non rileva tanto la data dell'accordo contrattuale, quanto il momento da cui

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

decorrono l'obbligo della prestazione lavorativa e l'obbligo della remunerazione, per cui "ciò che rileva è che la data di comunicazione sia antecedente a quella di effettivo inizio della prestazione lavorativa" (Ministero del Lavoro, 14 febbraio 2007, prot. n.4746).

Le rettifiche, secondo le più recenti indicazioni ministeriali, sono ammissibili nei cinque giorni seguenti alla comunicazione (non all'inizio della prestazione lavorativa), decorsi i quali saranno modificabili solamente i dati ritenuti non essenziali, con esclusione di quelli relativi al codice fiscale delle parti, permesso di soggiorno del lavoratore non comunitario, data di assunzione ed eventuale termine del rapporto di lavoro, tipologia contrattuale ed orario di lavoro ([Ministero del Lavoro, 21 maggio 2012, prot. n.7191](#)). Resta ferma, si ritiene, la possibilità di inviare una nuova comunicazione completa, ma secondo il Ministero, qualora sia già iniziata la prestazione lavorativa, la difformità di elementi essenziali, rispetto alla precedente, sarebbe comunque sanzionabile (ma certamente non con la *maxi-sanzione* prevista per lavoro nero, semmai con la minore sanzione prevista in caso di ritardata comunicazione, di 100,00 euro).



Normalmente, la comunicazione antecedente deve essere individuale, ma per facilitare l'operatività delle aziende agricole (e dei professionisti che le assistono), con la legge di conversione del decreto "Semplifica Italia" è stata introdotta **dal 7 aprile 2012 la possibilità di inviare un'unica comunicazione nel caso di assunzione contestuale di due o più operai agricoli a tempo determinato da parte del medesimo datore di lavoro**, indicando le generalità del datore di lavoro e dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione della prestazione, l'inquadramento contrattuale e le giornate di lavoro presunte (come prevede il nuovo co.2-ter, del citato art.9-bis, introdotto dall'art.18 del D.L. n.5/12, convertito con modificazioni in L. n.35/12).

Il sistema informativo dei servizi per l'impiego dovrà quindi essere implementato con quest'ulteriore tipologia di comunicazione, che potrebbe ricalcare le modalità già in uso per le variazioni attinenti al datore di lavoro di diversi lavoratori (mod. "VARDATORI"). Oltre alla maggiore rapidità della nuova comunicazione unica, si sottolinea la possibilità di indicare il dato delle giornate presunte, elemento di maggiore flessibilità rispetto al periodo fisso richiesto nelle ordinarie comunicazioni di assunzione a tempo determinato, che viene incontro al tradizionale ricorso al lavoro dei braccianti agricoli a giornata.

### **L'estensione della comunicazione "sintetica"**

Di regola, la comunicazione ai servizi per l'impiego deve contenere i dati anagrafici del lavoratore, la data di inizio e l'eventuale termine del rapporto di lavoro, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale ed il trattamento economico applicato.

Nei settori in esame, tuttavia, esiste la possibilità di effettuare una comunicazione in forma sintetica, da integrare nei successivi tre giorni, originariamente prevista per il settore del turismo e recentemente estesa dapprima ai pubblici esercizi (a decorrere dal 3 marzo 2012) e poi anche alle aziende agricole (a decorrere dal 29 luglio 2012), con i due decreti-legge di semplificazione adottati dal Governo Monti, D.L. n.5/12, convertito in L. n.35/12 e D.L. n.16/12, convertito in L. n.44/12.

La disposizione normativa risultante a seguito delle modifiche prevede che "nei settori agricolo, turistico e dei pubblici esercizi il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e

*l'identificazione del prestatore di lavoro*" (art.9-bis, co.2, del D.L. n.510/96, convertito in L. n.608/96 e successive modificazioni).

La comunicazione sintetica viene trasmessa in via telematica, attraverso il sistema informatico dei servizi per l'impiego, utilizzando il modello predisposto per le comunicazioni d'urgenza (mod. "UNI-URG"), indicando: il datore di lavoro (denominazione e codice fiscale), il lavoratore (cognome e nome e codice fiscale), la data di inizio e la tipologia del rapporto di lavoro, scelta dall'apposito menù, che dovrà essere aggiornato con una nuova voce specifica per le assunzioni in agricoltura, mentre già esiste la voce relativa alle assunzioni nei settori del turismo e dei pubblici esercizi. (cfr. Ministero del Lavoro, [16 febbraio 2012, prot. n.2369](#)).

Al riguardo si impongono alcune considerazioni sui presupposti di legge per utilizzare il nuovo strumento e sui rapporti con quelli preesistenti.

Il presupposto che il datore di lavoro non conosca uno o più dati anagrafici del lavoratore, situazione che peraltro appare verosimile, presenta profili problematici, che possono rendere incerta la possibilità di utilizzare la nuova modalità di comunicazione, qualora l'organo di controllo volesse verificare se davvero il lavoratore non avesse fornito fin dall'inizio un proprio documento d'identità, se si considera che nella comunicazione sintetica è comunque richiesto il codice fiscale.

D'altronde, ad avviso di chi scrive, permane anche la possibilità di continuare ad utilizzare la comunicazione sintetica prevista in generale per tutti i casi d'urgenza, da integrare nei successivi cinque giorni ai sensi del co.2-bis del medesimo art.9-bis, che secondo le precedenti indicazioni ministeriali soccorre in tutti quei casi in cui il datore di lavoro non è in condizione di effettuare una comunicazione ordinaria, non solo perché non dispone ancora di tutti i dati necessari, ma anche per altre ragioni produttive che non consentono di rinviare l'assunzione per il tempo necessario ad effettuare una comunicazione completa, ad esempio, durante le ore serali o le giornate festive o altri periodi di chiusura del professionista che assiste l'azienda o quando non sia possibile contattare lo studio nell'imminenza del raccolto o di un'avversità atmosferica che potrebbe rovinarlo (cfr. Ministero del lavoro, circolare n.38/10; nota prot. n.4746/07).

La comunicazione sintetica d'urgenza non desta preoccupazioni per l'azione di contrasto al "lavoro nero", perché viene comunque trasmessa ai servizi per l'impiego con data certa anteriore al giorno dell'assunzione, ma comporta comunque l'onere di dimostrare l'effettiva sussistenza ed impellenza delle esigenze produttive, che rendono l'assunzione non procrastinabile, neppure di un giorno (Ministero del Lavoro, prot. n.4746 del 14 febbraio 2007).

Ad avviso di chi scrive, l'incertezza dei presupposti rischia di diventare il principale ostacolo alla diffusione di questi strumenti di semplificazione e pertanto sarebbe quanto mai auspicabile un autorevole chiarimento da parte del Ministero, per puntualizzare in dettaglio quali ipotesi consentono di utilizzare la comunicazione sintetica e quella d'urgenza.

Magari anche un deciso intervento legislativo di liberalizzazione, che almeno in questi settori, consentisse di utilizzare la comunicazione sintetica ogni volta che l'imprenditore volesse effettuare personalmente una prima comunicazione in forma rapida, per lasciare poi al consulente la sua successiva integrazione nei termini di legge, realizzando una divisione dei compiti che appare di assoluto buon senso e che coniugherebbe l'immediatezza della comunicazione preventiva e la professionalità richiesta per l'integrazione successiva.

## **Le assunzioni per cause di “forza maggiore”**

In questo quadro, dal 3 febbraio 2012, è stata abrogata la disposizione normativa che prevedeva la possibilità di comunicare le cosiddette “assunzioni extra” entro i successivi cinque giorni, la cui perdurante vigenza, dopo l’introduzione dell’obbligo di comunicazione antecedente all’instaurazione del rapporto di lavoro, aveva suscitato notevoli difficoltà interpretative, come testimoniano i ripetuti interventi interpretativi da parte del Ministero del Lavoro (Interpello n.18/07; ulteriore nota del 25 ottobre 2007 n.13698; circolare n.20/08; circolare n.38/10).

Com’è noto, le cosiddette assunzioni “extra” sono contratti a termine di durata non superiore a tre giorni, ad incremento del normale organico, consentiti dalla contrattazione collettiva del settore turismo e pubblici esercizi per svolgere particolari eventi di breve durata quali banchetti, fiere, congressi, manifestazioni ed eventi similari, presenze di gruppi, servizi nei fine settimana e nelle festività (art.87 C.C.N.L. Turismo e pubblici esercizi).

L’art.10, co.3, del D.Lgs. n.368/01 esclude queste brevi assunzioni “extra” da tutti i limiti ordinariamente previsti per le assunzioni a tempo determinato (causale, forma scritta, divieti e limiti numerici e limiti alla reiterazione, diritto di precedenza, ecc...), ma a seguito delle ultime modifiche non le esenta più dalle ordinarie procedure di comunicazione ai servizi per l’impiego.



Pertanto anche le assunzioni “**extra**” attualmente devono essere comunicate entro il giorno antecedente all’inizio della prestazione lavorativa, eventualmente utilizzando la comunicazione sintetica quando ne sussistano i presupposti, **salvo “forza maggiore”**.

La prassi ministeriale, infatti, riconosce in via generale la non punibilità del datore di lavoro che si veda costretto a rinviare la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, non potendola effettuare neppure in forma sintetica, per uno stato di necessità tale da rendere l’assunzione non procrastinabile e non prevedibile il giorno antecedente, in base al principio generale d’inesigibilità (Ministero del Lavoro, 14 febbraio 2007, prot. n.4746).

In tali ipotesi la comunicazione va effettuata non appena possibile e comunque entro cinque giorni, utilizzando l’ordinario modello UNILAV e compilando nel quadro “Invio” i due campi appositamente dedicati alle “assunzioni per cause di forza maggiore”.

Naturalmente incombe sul datore di lavoro l’onere di dimostrare la sussistenza dei presupposti dell’imprevedibilità ed improcrastinabilità dell’assunzione, come ad esempio, secondo le istruzioni ministeriali, quando si tratti di fare fronte a calamità naturali (Ministero del Lavoro, 4 gennaio 2007, prot. n.440) o sostituzioni improvvise di personale assente senza un adeguato preavviso (Ministero del Lavoro, 14 febbraio 2007, prot. n.4746).

Soltanto qualora sia dimostrata la sussistenza di tali presupposti le assunzioni “extra”, come le assunzioni ordinarie, potranno ritenersi dettate da un obiettivo stato di necessità e non da un deliberato intento di evadere l’obbligo di legge e quindi potranno essere comunicate nei cinque giorni successivi all’inizio della prestazione lavorativa e comunque al più presto, non appena possibile.

## **“Part-time”, “lavoro a chiamata” e “voucher”**

Accanto ai contratti a termine di breve durata, che comunque richiedono una nuova comunicazione ai servizi per l’impiego per ciascuna assunzione, i settori in esame conoscono un’ampia diffusione di altre tipologie contrattuali flessibili, non a caso

interessate dalla imminente riforma del lavoro, che consentono di raggiungere analoghi risultati in termini di flessibilità, ma con una sola comunicazione iniziale ai servizi per l'impiego.

L'assunzione con contratto part-time, offre anche la possibilità di svolgere lavoro supplementare o di pattuire un orario flessibile nella sua collocazione temporale o elastico nel monte ore, fino ai limiti previsti dalla contrattazione collettiva, che ad avviso di chi scrive devono ritenersi tuttora vigenti, anche se non più necessari per legge (art.22, 4° comma, della L. n.183/11), quali condizioni di miglior favore.

Qualora sia assunto part-time un apprendista, anche con contratto stagionale secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva di settore, dovrà comunque essere assolto per intero l'obbligo formativo (Ministero del Lavoro, prot. n.4699/06) benché rapportato al periodo di occupazione qualora si tratti di apprendistato stagionale (Ministero del Lavoro, circolare n.34/10).

Il ricorso al lavoro intermittente non è stato finora disciplinato e limitato dalla contrattazione collettiva e pertanto risulta utilizzabile in tutte le ipotesi previste dalla legge (infraventicinquenni, ultraquarantacinquenni, fine settimana e periodi di vacanza) e dal D.M. 23 ottobre 2004, che in attesa della contrattazione collettiva richiama transitoriamente le attività elencate dal RDL n.2657/23, tra le quali spicca, per i settori in esame, quella del *"personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere"* (punto 5).

L'ultima frontiera della flessibilità e semplificazione delle procedure, indubbiamente è rappresentata dal lavoro occasionale accessorio, che non richiede neppure la comunicazione al centro per l'impiego, ma soltanto la denuncia preventiva all'Inail attraverso i canali telematici, telefonici e fax messi a disposizione dell'istituto e la retribuzione mediante i "buoni lavoro", già comprensivi della contribuzione Inps (13%), Inail (7%) e della commissione dovuta all'intermediario (5%).

Esso può essere utilizzato in molte ipotesi assai rilevanti, tra le quali spiccano quelle degli studenti, dei pensionati, dei lavoratori a tempo parziale, dei percettori di sussidi, delle aziende agricole minime e delle imprese familiari (in quest'ultimo caso con la contribuzione ordinaria) (art.70 del D.Lgs. n.276/03).

Evidentemente, si tratta di tipologie contrattuali che pongono problemi di precarietà del lavoro ed espongono ad un forte rischio di pagamento di una parte delle retribuzioni "fuori busta". Esse costituiscono un compromesso legale fra le esigenze di stabilità e regolarità del lavoro e le opposte esigenze di flessibilità dell'impresa (e della vita familiare) e non è certamente un caso che siano interessate dalla riforma attualmente all'esame del Parlamento.