

Maggio  
2012**Approfondimenti Professionali****TURISMO, SERVIZI E AGRICOLTURA: NUOVE  
MODALITÀ PER EFFETTUARE LE COMUNICAZIONI  
OBBLIGATORIE**

*a cura di Roberto Camera, Funzionario della DTL di Modena e curatore del sito internet  
www.dplmodena.it\**

*Nei settori agricolo, turistico e pubblici esercizi il datore di lavoro ha la possibilità, in caso di assunzione di un prestatore di lavoro del quale non conosca tutti i dati, di effettuare una comunicazione semplificata al Centro per l'Impiego che, se pur fatta anticipatamente rispetto all'inizio della prestazione lavorativa, ha il merito di contenere meno dati di quelli richiesti nel modello obbligatorio "Unilav".*

*Le motivazioni, alla base della norma, rispondono alla necessità di avere una procedura snella che possa velocizzare l'adempimento e risolvere i problemi di emparse che si realizzano in mancanza dei dati completi del lavoratore. Pensiamo soprattutto a quei rapporti di breve durata che avvengono per far fronte ad improvvisi picchi di produttività della struttura imprenditoriale.*

Si amplia la platea dei datori di lavoro che possono assumere lavoratori utilizzando, per la comunicazione anticipata al Centro per l'impiego, una procedura agevolata.

Con le due ultime disposizioni legislative in materia di lavoro (L. n.35/12 c.d. legge sulle semplificazioni e L. n.44/12 in materia tributaria), il Governo ha "conferito" la possibilità, rispettivamente, ai datori di lavoro del settore pubblici esercizi e del settore agricolo, di effettuare comunicazioni anticipate di assunzione, fornendo meno dati rispetto a quelli previsti nel modello obbligatorio "Unilav" (nome del prestatore, la tipologia contrattuale e la data di inizio dell'attività lavorativa). Logicamente resta fermo l'obbligo di integrare, entro il terzo giorno successivo, la comunicazione con i dati residui.

Ma andiamo con ordine.

La possibilità di effettuare una comunicazione "light" nasce, *in primis*, dal co.2, dell'art.4, della L. n.183/10 (c.d. Collegato Lavoro) il quale aveva modificato il dettato dell'art.9-bis della L. n.608 del 1996, permettendo ai datori di lavoro del settore turistico, in caso di assunzione, di adempiere alla comunicazione obbligatoria telematica prevista al Centro per l'Impiego, attraverso l'utilizzo di un modello "ridotto".

La comunicazione per quanto semplificata deve, comunque, avvenire entro il giorno antecedente a quello di instaurazione del relativo rapporto e deve essere integrata da una successiva comunicazione, da effettuarsi entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, con i restanti dati non ancora notificati.

Come già rilevato la motivazione, alla base della norma, erano quella di avere una procedura snella che potesse velocizzare l'adempimento e risolvere i problemi di *empasse* che si potevano realizzare in mancanza dei dati completi riferiti al lavoratore, soprattutto a quei rapporti di breve durata che avvengono utilizzati nel settore turismo per far fronte ad improvvisi picchi di produttività della struttura turistica.

Con la brillante soluzione della problematica comunicativa, anche altri settori hanno evidenziato la necessità di omologarsi al settore turistico. Così la norma agevolativa si è estesa anche al settore dei pubblici esercizi.

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

La disposizione legislativa di riferimento è il primo comma, dell'art.18, della L. n.35 del 2012, di conversione del D.L. n.5/12, che prevede, per l'appunto, l'affiancamento del settore dei pubblici esercizi a quello del turismo per quanto attiene la possibilità di effettuare una comunicazione semplificata al Centro per l'impiego in caso di assunzione di prestatore di lavoro.

In pratica, se il datore di lavoro di un pubblico esercizio non ha tutti i dati del lavoratore, è sufficiente inviare, in via preventiva, al Centro per l'impiego, con le modalità usuali, soltanto quei dati relativi al nome del prestatore ed alla tipologia contrattuale, fermo restando l'obbligo della integrazione della comunicazione, entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro. La *condicio sine qua non*, al fine di salvaguardare la *ratio* del sistema introdotto dalla Legge finanziaria del 2007, volta a prevenire il ricorso alle assunzioni irregolari, prevedendo la comunicazione completa con l'invio del modello "Unilav", è che dalla comunicazione preventiva risulti, in maniera incontrovertibile, la tipologia contrattuale e l'identificazione delle parti, *in primis* del prestatore di lavoro.

Le aziende interessate sono quelle che, indipendentemente dall'applicazione del CCNL di riferimento, sono iscritte alla Camera di Commercio con il settore ATECO 2007 indicato nella seguente tabella.

<b>I</b>	<b>ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE</b>
55	<b>ALLOGGIO</b>
55.10.00	Alberghi
55.20.10	Villaggi turistici
55.20.20	Ostelli della gioventù
55.20.30	Rifugi di montagna
55.20.40	Colonie marine e montane
55.20.51	Affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence
55.20.52	Attività di alloggio connesse alle aziende agricole
55.30.00	Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte
56	<b>ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE</b>
56.10.11	Ristorazione con somministrazione
56.10.12	Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole
56.10.30	Gelaterie e pasticcerie
56.21.00	Catering per eventi, banqueting
56.30.00	Bar e altri esercizi simili senza cucina
<b>N</b>	<b>NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE</b>
<b>79</b>	<b>ATTIVITÀ DEI SERVIZI DELLE AGENZIE DI VIAGGIO, DEI TOUR OPERATOR E SERVIZI DI PRENOTAZIONE E ATTIVITÀ CONNESSE</b>
79.11.00	Attività delle agenzie di viaggio
79.12.00	Attività dei tour operator
79.90.19	Altri servizi di prenotazione e altre attività di assistenza turistica non svolte dalle agenzie di viaggio nca
79.90.20	Attività delle guide e degli accompagnatori turistici
<b>R</b>	<b>ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO</b>
<b>90</b>	<b>ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO</b>
90.01.01	Attività nel campo della recitazione
90.01.09	Altre rappresentazioni artistiche
90.02.01	Noleggino con operatore di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli
90.02.02	Attività nel campo della regia
90.02.09	Altre attività di supporto alle rappresentazioni artistiche
90.03.01	Attività dei giornalisti indipendenti
90.03.02	Attività di conservazione e restauro di opere d'arte
90.03.09	Altre creazioni artistiche e letterarie
90.04.00	Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche

<b>93</b>	<b>ATTIVITÀ SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DI DIVERTIMENTO</b>
93.1	ATTIVITÀ SPORTIVE
93.11.20	Gestione di piscine
93.11.30	Gestione di impianti sportivi polivalenti
93.11.90	Gestione di altri impianti sportivi nca
93.12.00	Attività di club sportivi
93.13.00	Gestione di palestre
93.19.10	Enti e organizzazioni sportive, promozione di eventi sportivi
93.19.91	Ricarica di bombole per attività subacquee
93.19.92	Attività delle guide alpine
93.19.99	Altre attività sportive nca
93.21.00	Parchi di divertimento e parchi tematici
93.29.10	Discoteche, sale da ballo night-club e simili
93.29.20	Gestione di stabilimenti balneari: marittimi, lacuali e fluviali
93.29.30	Sale giochi e biliardi
93.29.90	Altre attività di intrattenimento e di divertimento nca

Con nota n.4269, del 26 marzo 2012, il Ministero del lavoro ha precisato che le aziende ammesse alla comunicazione prevista dall'art.4, co.2, della L. n.183/10, possono identificarsi anche in quelle che non rientrano nella classificazione "Ateco 2007" ma che, comunque, svolgono attività proprie del settore turistico e pubblici esercizi, applicando i relativi contratti collettivi.

Conseguentemente, restano escluse dall'ambito operativo della comunicazione semplificata quei rapporti di lavoro che pur regolati dai contratti collettivi del turismo e dei pubblici esercizi, non siano evidentemente riconducibili alle attività proprie del settore.

Ultimo settore, in ordine di tempo, a "fregiarsi" dell'agevolazione normativa è quello agricolo.

La norma di riferimento è il co.13-bis, dell'art.2, della L. n.44/12, di conversione, con modificazioni, del D.L. n.16/12. Proprio con le modificazioni al decreto legge nasce il co.13-bis che consente, anche al settore agricolo, di provvedere ad una comunicazione semplificata in caso di assunzione di lavoratori dei quali non si conoscano tutti i dati anagrafici.

In considerazioni delle modifiche apportate dalle leggi n.183/10, n.35/12 e n.44/12, il secondo comma, dell'art.9-bis, della L. n.608/1996, è stato così riscritto:

*In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni sono tenuti a dare comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato. **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.** La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Le Agenzie di lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale sono tenute a comunicare, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel mese precedente.*

Nel more dell'adeguamento informatico della modulistica, il Ministero del Lavoro ha messo a disposizione, sul portale internet [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it), un modello "UniUrg" integrato con le informazioni inerenti la tipologia contrattuale, che il datore di lavoro dovrà inviare esclusivamente per

via telematica (nota prot. n.2369 del 16 febbraio 2012 della Dir.Gen. per le politiche dei servizi per il lavoro del Ministero del Lavoro).

Il modello in questione consente, in forma sintetica, di indicare i seguenti dati:

- ✓ codice fiscale e denominazione del datore di lavoro;
- ✓ codice fiscale, nome e cognome del lavoratore;
- ✓ data di inizio del rapporto di lavoro (data successiva all'invio del modello);
- ✓ tipologia di comunicazione (campo a "cascata" dove reperire la seguente frase: "comunicazione settore turistico e dei pubblici esercizi *ex lege* n.183/10").

Proprio quest'ultima informazione, inserita nel modello sintetico, consente agli organi di vigilanza di collegare la comunicazione preventiva con quella effettuata entro tre giorni dall'inizio del rapporto con il modello ordinario: "Unilav". **Infatti, il modello "Uniurg" non sostituisce il modello "Unilav" e non adempie, quindi, alla corretta osservanza della normativa sulle comunicazioni obbligatorie; in quanto permane l'obbligo di integrare le informazioni generali inviate preventivamente con l'invio del modello "Unificato Lav"**. La mancanza della successiva comunicazione, a completamento dell'invio sintetico, rende effettiva, da parte degli organi di vigilanza, l'applicazione della maxi sanzione prevista in caso di assunzione di lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione al Centro per l'impiego.

Ultima considerazione riguarda il fatto che il legislatore, prevedendo questa tipologia comunicativa, ha anche disciplinato l'abrogazione di quella parte dell'art.10, co.3, del D.Lgs. n.368/01 (rapporti di lavoro a tempo determinato) che prevedeva la possibilità di comunicare ai Servizi competente i c.d. lavoratori "extra" del settore turistico e pubblici esercizi entro 5 giorni dall'assunzione. Proprio in forza di questa abrogazione, il Ministero del Lavoro (con la circolare n.2/12) si è espresso chiarendo che anche i lavoratori "extra" sono soggetti agli obblighi comunicazionali generalmente previsti per i settori del turismo e dei pubblici esercizi, rispetto ai quali è data la possibilità di effettuare una comunicazione – pur sempre preventiva – dei soli dati essenziali del lavoratore e del datore di lavoro, da completare entro i successivi tre gironi dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

Concludo ricordando che la comunicazione sintetica, prevista per questi settori, prescinde dall'esistenza di ragioni di "*urgenza connessa ad esigenze produttive*" e che la mancata comunicazione integrativa - previste entro i tre giorni successivi all'instaurazione del rapporto di lavoro – potrà portare all'applicazione di una sanzione amministrativa, diffidabile, da 100,00 a 500,00 euro.