

## LAVORATORI SOMMINISTRATI: *obblighi dichiarativi*

L'art.36 del D.Lgs. 81/2015 prevede che **entro il 31 gennaio di ogni anno** l'utilizzatore di **contratti di somministrazione** di lavoratori tramite le apposite agenzie autorizzate, debba comunicare al sindacato interno (RSA o RSU) o agli organismi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione, la durata degli stessi, nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

**In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione è prevista la sanzione amministrativa da € 250 a €1.250.**

Si ricorda che:

- E' fatto obbligo da parte dell'azienda utilizzatrice di lavoratori somministrati di **elaborare il LUL (libro unico del lavoro) almeno nei mesi di inizio e fine** del contratto di somministrazione
- I lavoratori dipendenti dal somministratore **hanno diritto alla parità di trattamento economico e normativo** rispetto ai dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.
- **L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore** a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali: pertanto se il somministratore non dovesse versare il dovuto al lavoratore questo può richiederlo all'utilizzatore, che è obbligato a corrisponderlo.
- **La somministrazione sia a termine che a tempo indeterminato è vietata:**
  - per sostituire lavoratori in sciopero
  - presso unità produttive in cui nei sei mesi precedenti siano stati effettuati licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni (salvo accordo sind.)
  - presso unità produttive in cui vi sia una sospensione o riduzione di orari di lavoro con intervento dell'integrazione salariale
  - la somministrazione è vietata se non è stata effettuata la **valutazione dei rischi** di cui al D.Lgs n. 626/94.