

Collocamento ordinario

Con l'entrata in vigore (11 gennaio 2008) del Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007, per effetto della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 299 del 27 dicembre 2007, viene ridisegnato il sistema delle comunicazioni obbligatorie ai Centri per l'Impiego così come previsto dal D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, modificato ed integrato dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Nuovi modelli obbligatori

Dall'**11 gennaio 2008** non potranno essere più utilizzati i precedenti modelli di comunicazione e precisamente il modello C/ASS adottato con Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 20 Dicembre 1995, e il modulo denominato "Modello Unificato - Temp", adottato con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 1° settembre 1999: entrambi i decreti menzionati, infatti, per espressa previsione dell'art. 7 del DI 30 ottobre 2007, *"a decorrere dalla data di entrata in vigore sono abrogati"*.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, in effetti, vengono adottati i moduli "Unificato-Lav", "Unificato-Somm" e "Unificato-VARDatori" che, per quanto espressamente previsto dalla norma (comma 3) *"sostituiscono ogni altro modello utilizzato per le comunicazioni"*.

Dall'11 gennaio potranno essere utilizzati esclusivamente i nuovi moduli unificati.

Urgenza e forza maggiore

Diviene operativo il sistema delle comunicazioni di instaurazione dei rapporti di lavoro "in deroga", vale a dire per causa di forza maggiore (secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con Nota 4 gennaio 2007, n. 440) ovvero per ragioni d'urgenza (art. 9 bis, comma 2 bis, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni nella legge 28 novembre 1996, n. 608, come sostituito dall'art. 1, comma 1180 della legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Nel primo caso il modello "Unificato-Lav" contiene due appositi campi denominati, rispettivamente, "assunzione per cause di forza maggiore" e "descrizione causa forza maggiore" i quali, come chiarito dal Ministero del Lavoro con Nota 21 dicembre 2007, n. 8371, vanno obbligatoriamente utilizzati per specificare se l'assunzione che si procede a comunicare rientra fra quelle inviate oltre il termine per causa di forza maggiore e indicare la circostanza che ha determinato la tardiva comunicazione.

Nel secondo caso opera il nuovo modello "Unificato Urg" che consente, appunto, di identificare in forma sintetica il datore di lavoro e il lavoratore, di specificare la data di inizio del rapporto di lavoro e di indicare il motivo dell'urgenza, per il quale è previsto un apposito campo dove è possibile inserire una descrizione dei motivi che hanno impedito la comunicazione integrale ordinaria.

Trasformazioni e variazioni del rapporto

Dall'**11 gennaio 2008** (e non dal 1° marzo 2008) divengono obbligatorie le comunicazioni di cui all'art. 4 bis, comma 5, del D. Lgs. n. 181/2000, introdotto dall'art. 6, comma 1, D. Lgs. n. 297/2002, modificato dall'art. 1, comma 1183, legge n. 296/2006, inerenti le trasformazioni e le variazioni dei rapporti di lavoro.

Si tratta dell'obbligo di comunicare entro 5 giorni dall'evento:

- a) proroga del termine nel contratto a tempo determinato
- b) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato
- c) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno
- d) trasformazione da apprendistato a contratto a tempo indeterminato
- e) trasformazione da formazione e lavoro a tempo indeterminato
- f) trasformazione da tirocinio e simili a rapporto di lavoro subordinato
- g) trasferimento del lavoratore
- h) distacco del lavoratore
- i) modifica della ragione sociale del datore di lavoro
- j) trasferimento d'azienda o di ramo di essa.

Le comunicazioni indicate alle lettere da a) a h) (art. 4 *bis*, comma 5, lettere da *a* ad *e ter*, D.Lgs. n. 181/2000, come modificato dall'art. 1, comma 1183, legge n. 296/2006) devono essere effettuate utilizzando il modulo "Unificato Lav", dove compaiono a questo fine due quadri appositamente individuati:

- la sezione "proroga" che va compilata quando il rapporto di lavoro è a termine o comunque di durata temporanea e viene prorogato oltre il termine inizialmente stabilito, senza trasformazione del rapporto;
- la sezione "trasformazione" che deve essere compilata in tutti i casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento (art. 2103 cod. civ., come integrato dalla contrattazione collettiva di settore) o distacco (art. 30 del D.Lgs. 276/2003 per i datori di lavoro privati e dagli artt. 23 bis e 32 del D.Lgs. 165/2001 per i datori di lavoro pubblici) del lavoratore; se il rapporto di lavoro è contestualmente oggetto di più tipi di trasformazione (come nel caso di un contratto a termine part-time che diviene un rapporto a tempo indeterminato full-time), il modulo deve essere compilato e inviato per ciascun tipo di trasformazione (nell'esempio un modulo per il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato e un modulo per quello da tempo parziale a tempo pieno).

Le comunicazioni indicate alle lett. i) e j) (art. 4 *bis*, comma 5, lett. *e quater* ed *e quinquies*, D.Lgs. n. 181/2000, aggiunte dall'art. 1, comma 1183, legge n. 296/2006) devono invece essere effettuate con il modulo "Unificato VARdatori", nel quale compaiono appositamente i due quadri distinti relativi, rispettivamente, alla mera modifica della ragione sociale del datore di lavoro e al trasferimento d'azienda, per cessione o per fusione, incorporazione o usufrutto, e alla cessione o all'affitto di ramo di azienda.

Pluriefficacia della comunicazione

Come chiarito dal Ministero del Lavoro nella citata nota del 21 dicembre 2007, *“con l’entrata in vigore del Decreto Interministeriale, così come espressamente indicato all’art. 5, entra in vigore la c.d. pluriefficacia della comunicazione”*.

Nel dare attuazione all’art. 4 *bis*, comma 6, D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall’art. 1, comma 1184 della legge n. 296/2006, l’art. 5 del DM 30 ottobre 2007, invero, richiama espressamente soltanto le ipotesi previste dall’art. 14, comma 2, del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38 e dall’art. 9 del D.Lgs. del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, mentre la norma richiamata stabilisce che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro, inviate con le modalità del Decreto Interministeriale, sono valide ai fini dell’assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione nei confronti delle DRL e DPL, dell’INPS, dell’INAIL, di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, della Prefettura-UTG.

Dall’11 gennaio 2008 i datori di lavoro obbligati o i soggetti abilitati ad effettuare le comunicazioni per conto di questi che procederanno a inviare le comunicazioni di instaurazione dei rapporti di lavoro ovvero quelle di proroga e variazione per il tramite dei servizi informatici non saranno più soggetti all’obbligo di effettuare ai rispettivi organismi competenti le seguenti comunicazioni, così come puntualmente annotato dal Ministero del Lavoro nella citata nota del 21 dicembre 2007:

- comunicazione INAIL, ai sensi dell’art. 14 comma 2, D.Lgs. 38/2000;
- comunicazione INPS dei datori di lavoro agricolo, ai sensi dell’art. 01, comma 9, D.L. n. 2/2006 convertito con modificazioni dalla legge n. 81/2006;
- comunicazione alla Prefettura dell’assunzione e della cessazione dei rapporti di lavoro riguardanti lavoratori extracomunitari, ai sensi dell’art. 22, comma 7, del DPR n. 286/1998, come modificato dalla legge n. 189/2002 e dal D.P.R. n. 394/1999;
- comunicazione all’ENPALS riguardante lavoratori dello spettacolo, ai sensi di quanto previsto dall’art. 9 D.Lgs. CpS n. 708/1947;
- ogni altra comunicazione di denuncia di rapporto di lavoro prevista dalla normativa vigente nei confronti delle altre forme previdenziali sostitutive o esclusive.

Fino al 1° marzo 2008, peraltro, per effetto dell’art. 8, comma 2, del DM 30 ottobre 2007, non potranno godere della “pluriefficacia” le comunicazioni effettuate con i nuovi modelli obbligatori ma inviate con strumenti diversi dai servizi informatici (ad es. consegnati a mano).

Accentramento delle comunicazioni

Dall’11 gennaio 2008, i datori di lavoro e i soggetti abilitati che procederanno ad effettuare le comunicazioni fin da subito attraverso i servizi informatici disponibili, potranno accentrare la quasi totalità degli obblighi di comunicazione, previa apposita comunicazione al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione Generale per l’innovazione tecnologica e la comunicazione, contenente la specificazione del servizio informatico regionale prescelto per l’accentramento.

Più precisamente, i datori di lavoro che hanno sedi di lavoro in più Regioni possono accentrare l’invio delle comunicazioni al solo servizio informatico presso il cui ambito territoriale è ubicata una delle sedi, sia se procedono ad effettuare le comunicazioni direttamente, sia che operino per il tramite di un intermediario abilitato.

Inoltre, i soggetti abilitati, e in specie i consulenti del lavoro e gli altri liberi professionisti iscritti agli albi, di cui alla legge n. 12/1979, possono effettuare le comunicazioni attraverso il servizio informatico regionale che comprende la Provincia di iscrizione all'Albo.

Infine, anche le agenzie di somministrazione possono procedere ad accentrare l'invio delle comunicazioni attraverso un solo servizio informatico regionale, individuato tra quelli dove è ubicata una qualsiasi delle sedi operative.

Si tenga, peraltro, presente che l'accentramento non viene consentito per quelle comunicazioni che riguardano particolari rapporti di lavoro per i quali si rende necessaria l'acquisizione, nel singolo ambito regionale di riferimento, di ulteriori specifiche informazioni, come nel caso del contratto di apprendistato che, pertanto, dovrà essere comunque fatto oggetto di apposita comunicazione al servizio informatico territorialmente competente, a prescindere dal sussistente già avviato accentramento.

Sanzioni

Come chiarito dalla nota ministeriale del 21 dicembre 2007, se da un lato l'apparato sanzionatorio rimane quello previsto dall'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, tuttavia *"essendo modificata la modalità di adempimento dell'obbligo"* le condotte punibili e, quindi, sanzionabili sono soltanto quelle riconducibili alle sole fattispecie di omesso e di tardivo invio della comunicazione, non potendosi sanzionare, invece, le errate o incomplete comunicazioni.

Quanto alle ipotesi di malfunzionamento dei servizi informatici il datore di lavoro potrà andare esente da sanzione per il tardivo o omesso invio della comunicazione soltanto se avrà proceduto ad inviare, nei termini previsti dalla legge, una comunicazione sintetica d'urgenza (utilizzando un facsimile cartaceo del modello "Unificato Urg") al fax server nazionale (848 800 131) ovvero ai fax server regionali eventualmente istituiti, fermo restando l'obbligo di effettuare la comunicazione completa per via telematica nel primo giorno utile al ripristino dell'anomalia. Peraltro, la comunicazione "breve" servirà *"esclusivamente per attestare agli organi di vigilanza la buona fede del datore di lavoro e la circostanza che l'inosservanza dei termini è stata determinata da un oggettivo impedimento"* come chiarito dalla nota n. 8371/2007. In ogni caso il malfunzionamento andrà dimostrato agli ispettori del lavoro: se riguarda il servizio informatico al quale il soggetto è registrato l'anomalia dovrà essere attestata dall'amministrazione ricevente; se si tratta di un temporaneo non funzionamento del sistema informatico del datore di lavoro o del soggetto abilitato sarà cura dell'utente interessato documentare le cause del non funzionamento.

Divengono operative le sanzioni amministrative per le omesse o tardive comunicazioni di variazione o di trasformazione del rapporto di lavoro, che saranno punite, dall'11 gennaio 2008, con la sanzione pecuniaria da 100 a 500 euro (166,66 euro nella misura ridotta ex art. 16 legge n. 689/1981, e 100 euro su diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004).

Cosa cambia dal 1° marzo 2008?

Dal 1° marzo 2008 vi è il **definitivo abbandono dei sistemi diversi da quelli informatici per l'invio delle comunicazioni obbligatorie.**

Da tale data si potrà **adempiere agli obblighi** di comunicazione previsti dal DL n. 510/1996, come convertito nella legge n. 608/1996, e a quelli del D.Lgs. n. 181/2000, così come modificati dalla legge n. 296/2006, **solo attraverso i sistemi informatici** e i nodi regionali disciplinati dal DI 30 ottobre 2007 (art. 8, comma 2).