

Comunicazioni obbligatorie



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

comunicare on line



SOMMARIO

INTRODUZIONE	pag.	3
RISPOSTE A QUESITI	"	5
• Tipologie contrattuali	"	5
• Termini	"	15
• Varie	"	18
RIFERIMENTI NORMATIVI	"	23
• Legge finanziaria 2007 - art. 1 commi da 1180 a 1185	"	25
• Primi indirizzi operativi - nota del 4 gennaio 2007	"	27
• Ulteriori indirizzi operativi - nota del 14 febbraio 2007	"	35

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE DEI DATORI DI LAVORO: LE NOVITÀ DELLA LEGGE FINANZIARIA 2007

La legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007) ha introdotto alcuni significativi correttivi alla disciplina del collocamento, in particolare per quanto attiene al sistema delle comunicazioni obbligatorie che i datori di lavoro sono tenuti ad effettuare nel caso di instaurazione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro.

Infatti, con l'introduzione del principio generale dell'assunzione diretta di tutti i lavoratori per tutte le tipologie di rapporto di lavoro, salvo poche esplicite eccezioni, il legislatore ha apprestato un impianto normativo volto a canalizzare verso il **sistema informativo del lavoro**, un insieme unitario ed omogeneo di informazioni utili a garantire un costante monitoraggio del mercato del lavoro.

LA NORMATIVA NEL SUO COMPLESSO, SE IN VIA PRIORITARIA PERSEGUE IL FINE DI REALIZZARE UNA BASE STATISTICA OMOGENEA E CONDIVISA PER LE AZIONI DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE POLITICHE DEL LAVORO (ART. 17 DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 SETTEMBRE 2003 N. 276), È ANCHE FUNZIONALE A SUPPORTARE LE AZIONI DI CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE, COMPLETANDO UN PACCHETTO DI MISURE ESPRESSAMENTE DEFINITE A TALE SCOPO.

Le principali innovazioni che sulla materia la legge n. 296/2006 apporta al quadro normativo preesistente possono così riassumersi:

- Estensione dell'obbligo di comunicazione a tutti i datori di lavoro, comprese le pubbliche amministrazioni, per tutte le tipologie di rapporto di lavoro subordinato, nonché per alcune tipologie di lavoro autonomo, per il lavoro associato e per le altre esperienze lavorative.
- Anticipazione del termine di comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, che da contestuale diviene preventiva, estendendosi a tutti i settori l'obbligo già vigente per il settore dell'edilizia (art. 36bis della legge n. 248/2006).
- Ampliamento dell'obbligo di comunicazione a tutti i principali eventi modificativi che possono intervenire nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro.
- Rafforzamento della pluriefficacia della comunicazione ai centri per l'impiego rispetto agli obblighi complessivi in capo al datore di lavoro nei confronti delle altre pubbliche amministrazioni e degli enti previdenziali.
- Previsione della **obbligatorietà dell'invio telematico delle comunicazioni**, secondo modalità e tempi da stabilire con decreto interministeriale, d'intesa con la Conferenza Unificata.

Nell'ambito delle misure di attuazione per l'adozione degli strumenti necessari per l'invio delle comunicazioni obbligatorie in via telematica, intendendo con tale termine l'utilizzo di sistemi informativi ad hoc, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, in accordo con le Regioni, procede ad individuare la soluzione ponte per permettere una veloce adozione del provvedimento, da offrire in via sussidiaria a tutti i nodi regionali che ne facciano richiesta.

La soluzione deve prevedere tutti i flussi informativi che derivano dal sistema delle comunicazioni obbligatorie che i datori di lavoro e le agenzie di somministrazione sono tenuti a fornire alla pubblica amministrazione.

Al momento in cui si scrive il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e le Regioni hanno terminato la fase di condivisione dei contenuti (standard, dizionari terminologici, regole tecniche, ecc.) ed è iniziato l'iter di approvazione del decreto attuativo che definisce le regole di comunicazione, compatibili con le esigenze del sistema e con il codice delle amministrazioni digitali, nella parte in cui tratta di "comunicazione e conservazione di documenti inviati telematicamente" oltre che con le regole del Sistema Pubblico di connettività istituito con il decreto legislativo 42/2005.

La realizzazione dell'intervento coinvolgerà tutte le regioni, tutte le province, tutti i centri per l'impiego, tutti i datori di lavoro (anche le pubbliche amministrazioni), tutte le società di somministrazione e tutti gli enti previdenziali.

La prima fase verrà avviata in collaborazione con le Regioni che presentano una situazione tecnologica adeguata alle particolari esigenze dello start-up. Le Regioni individuate sono:

- Abruzzo
- Emilia Romagna
- Friuli Venezia Giulia
- Marche
- Piemonte
- Veneto

RISPOSTE A QUESITI

- I. Tipologie contrattuali
- II. Termini
- III. Varie

SEZIONE I - TIPOLOGIE CONTRATTUALI

QUESITO I.1

Nella Nota esplicativa, al punto "Oggetto della comunicazione" (pag. 8), si legge che la comunicazione anticipata deve essere eseguita per il lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa e, tra parentesi, agenti e rappresentanti di commercio.

Tali soggetti, a differenza di tutti gli altri citati nell'esemplificazione fatta dalla nota operativa, sono imprenditori, con propria partita IVA e assoggettati alla contribuzione previdenziale quali commercianti.

Essi producono un reddito d'impresa e possono svolgere la propria attività anche in forma associata (s.n.c., s.a.s., s.r.l.); si può ritenere che, stante il tenore letterale del comma 1180, siano solo i rapporti che riguardano gli altri lavoratori autonomi citati, che NON hanno partita IVA e che producono un reddito assimilato a quello da lavoro dipendente, a rientrare nell'obbligo della comunicazione preventiva.

L'indicazione di agenti e rappresentanti di commercio quali figure lavorative coordinate e continuative rappresenta un errore di indicazione nella presente nota?

RISPOSTA

Si fa presente che tale tipologia è stata inserita sulla base delle seguenti considerazioni:

- a) la locuzione usata dal legislatore "lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nelle modalità a progetto" si riferisce in senso ampio a tutte quelle prestazioni di lavoro autonomo che si concretano in una collaborazione continuativa e sistematica del prestatore d'opera con un unico committente. Si tratta sia di prestazioni rese in forza di un contratto tipico di lavoro autonomo (agente e rappresentate di commercio), sia di altre prestazioni rese in forza di contratti atipici che danno luogo a una collaborazione coordinata e continuativa di carattere prevalentemente personale (co.co.co; co.co.pro);
- b) l'art. 61 del D.Lgs. 276/2003, peraltro, nel disporre che "i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione devono essere ricondotti a uno o più progetti...", mantiene ferma la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio. Ciò a palese dimostrazione che essi sono comunemente ritenuti rientranti tra le collaborazioni coordinate e continuative;
- c) molte sono le analogie tra la disciplina del contratto di agenzia e quello del lavoro subordinato (esistenza di un contratto collettivo di lavoro, preavviso, indennità di fine rapporto);
- d) vengono applicate anche in questa tipologia le norme sul processo del lavoro (l'art. 409 c.p.c. li include tra i rapporti cui si applica il rito del lavoro, "se caratterizzati da una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale...");
- e) la ratio della norma sulle comunicazioni che punta a ricomprendere nell'alveo del collocamento anche i c.d. rapporti parasubordinati. E' vero, tuttavia, che sarebbero da escludere gli "agenti costituiti in società o che si avvalgono di una autonoma struttura imprenditoriale, venendo meno il carattere personale della prestazione" (Cass. 13 luglio 2001, n. 9547).

In conclusione il rapporto di agenzia rientra tra le collaborazioni coordinate e continuative, se svolto con apporto personale; non vi rientra se svolto in forma imprenditoriale.

QUESITO I.2

Cosa si deve fare per i supplenti temporanei che non sono iscritti all'ufficio del lavoro (Centro per l'Impiego) e inseriti solo in graduatoria scolastica?

RISPOSTA

L'obbligo della comunicazione riguarda anche i casi oggetto del quesito. Non importa, infatti, che siano o no iscritti al Centro per l'Impiego: rileva infatti solo l'instaurazione del rapporto di lavoro, anche se temporaneo.

QUESITO I.3

Tra le tipologie legali rispetto alle quali sussiste l'obbligo di effettuare la comunicazione ai Centri per l'Impiego territorialmente competenti, debbono essere ricompresi anche i contratti di collaborazione meramente occasionali, cioè i contratti stipulati ai sensi dell'art. 2222 del Codice Civile?

RISPOSTA

I contratti di collaborazione meramente occasionali (art. 2222 C.C.), caratterizzati da occasionalità, discontinuità e assenza di vincoli, non rientrano nell'obbligo di comunicazione.

QUESITO I.4

Il termine di comunicazione è esteso anche al settore marittimo?

RISPOSTA

L'obbligo di comunicazione riguarda anche il lavoro marittimo. Ovviamente in questo caso il servizio competente al quale inviare la comunicazione è il servizio di collocamento di cui all'art. 5 del D.P.R. 231/2006 ossia l'Ufficio di Collocamento della Gente di Mare.

QUESITO I.5

Per quanto riguarda soggetti come i "procacciatori d'affari" (che possono anche non avere una partita I.V.A., trattandosi di lavoro occasionale), che non vengono menzionati, come ci si dovrà comportare?

RISPOSTA

Per quanto riguarda i procacciatori di affari, ove tale rapporto presentasse caratteri di occasionalità, discontinuità, assenza di coordinamento e assenza di vincoli, va escluso dall'obbligo di comunicazione.

QUESITO I.6

L'obbligo di comunicazione sussiste anche nei confronti di stage esclusivamente formativi (non finalizzati all'assunzione) attivati:

- all'interno di corsi di formazione professionale autorizzati e finanziati da Regioni e Province in ambito FSE?
- all'interno delle attività di Area Professionalizzante (Terza Area, ex "Progetto'92) realizzate dagli Istituti Professionali di Stato?

RISPOSTA

Questi due casi non rientrano nell'obbligo di comunicazione di cui alla L. 296/2006 e alla nota esplicativa del 4 gennaio 2007. Si tratta infatti di stage esclusivamente formativi non finalizzati all'assunzione.

QUESITO I.7

Come deve ottemperarsi all'obbligo di comunicazione in merito ai lavoratori tesserati delle squadre di calcio che hanno un rapporto particolare, avendo contratti sottoscritti in data certa in quanto depositati in Lega ma con inizio del rapporto antecedente rispetto alla data di sottoscrizione del contratto stesso?

RISPOSTA

Sulla specificità delle squadre di calcio si ribadisce che l'obbligo di comunicazione il giorno antecedente all'instaurazione del rapporto di lavoro trova applicazione anche agli sportivi professionisti che stipulano contratti di lavoro subordinato "ex lege" n. 91 del 1981. Infatti, le norme speciali che li escludevano dalla

normativa sul collocamento sono state abrogate dal decreto legislativo n. 297/2002 che ha introdotto il principio della chiamata diretta e l'obbligo di comunicazione per tutte le tipologie di rapporti di lavoro.

Per quanto riguarda l'individuazione dell'inizio del rapporto di lavoro, ai fini dell'invio della comunicazione obbligatoria (che, si rammenta deve essere fatta entro le ore 24 del giorno prima) va considerata l'effettiva instaurazione del rapporto di lavoro.

Tuttavia, come chiarito nella citata nota, sono stati individuati due casi eccezionali che, in un certo senso derogano alla normale procedura. Si tratta dei casi di "urgenza per esigenze produttive" e ai casi di "forza maggiore".

Nei casi di "urgenza per esigenze produttive", infatti, la comunicazione può essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando però l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare, entro il giorno antecedente, una prima informativa al servizio competente, limitata alla data di inizio della prestazione e alla generalità del lavoratore e del datore di lavoro. Tale procedura semplificata copre pertanto tutti quei casi in cui il datore di lavoro per ragioni produttive non può rinviare l'assunzione ma non è in condizioni di acquisire tutti i dati e le informazioni per effettuare la comunicazione ordinaria.

Nei casi invece di assunzione effettuata per cause di "forza maggiore" ovvero avvenimenti di carattere straordinario che il datore di lavoro non avrebbe potuto prevedere, la comunicazione non è preventiva ma contestuale o successiva. Resta in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'assunzione non poteva essere procrastinata e che non era possibile prevederla il giorno prima (es. supplenza scolastica, inizio delle riprese televisive deciso il giorno stesso, sostituzione di un lavoratore improvvisamente assente, mancata presentazione di un lavoratore regolarmente assunto, ecc.).

Le due eccezioni sopra richiamate consentono di risolvere in via generale ogni possibile situazione senza arrecare pregiudizio al normale andamento delle attività produttive.

QUESITO I.8

Una cooperativa esercente attività di progettazione ed erogazione di servizi civili, industriali e di facchinaggio, chiede la possibilità di beneficiare di una deroga temporale per "cause di forza maggiore" rispetto alla normativa generale circa i tempi di comunicazione al Centro per l'Impiego, per eventuali nuove assunzioni identificate nelle 24 ore antecedenti l'instaurazione del rapporto di lavoro.

RISPOSTA

Relativamente alla questione evidenziata, riferita alla specificità del lavoro di codesta cooperativa, sono stati già forniti i primi chiarimenti sulle procedure da seguire per assolvere all'obbligo di comunicazione che va effettuata entro le ore 24 del giorno precedente a quello di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro. Con la già citata nota sono stati però individuati dei casi eccezionali che, in un certo senso derogano alla normale procedura.

Nei casi di "urgenza per esigenze produttive", infatti, la comunicazione può essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando però l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare, entro il giorno antecedente, una prima informativa al servizio competente, limitata alla data di inizio della prestazione e alla generalità del lavoratore e del datore di lavoro. Tale procedura semplificata copre pertanto tutti quei casi in cui il datore di lavoro per ragioni produttive non può rinviare l'assunzione ma non è in condizioni di acquisire tutti i dati e le informazioni per effettuare la comunicazione ordinaria.

Nei casi invece di assunzione effettuata per cause di "forza maggiore" ovvero avvenimenti di carattere straordinario che il datore di lavoro non avrebbe potuto prevedere, la comunicazione non è preventiva ma contestuale o successiva. Resta in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'assunzione non poteva essere procrastinata e che non era possibile prevederla il giorno prima.

Le due eccezioni sopra richiamate consentono di risolvere in via generale ogni possibile situazione senza arrecare pregiudizio al normale andamento delle attività produttive, ma altresì garantendo la finalità della norma che, si ricorda, non sono certo "vessatorie" bensì di prevenzione del ricorso alle assunzioni irregolari.

QUESITO I.9

Nel settore alberghiero il ricorso a personale di emergenza o supplemento giornaliero è assolutamente imprevedibile e certamente non programmabile, pertanto come effettuare la comunicazione? Come conciliare tale obbligo con gli orari di apertura dei competenti uffici (Centri per l'Impiego)?

RISPOSTA

In risposta alla questione posta si fa presente che per il settore alberghiero valgono i chiarimenti forniti per le cooperative.

Per quanto riguarda la questione dell'orario di apertura degli uffici, si richiama quanto indicato nella nota del 4 gennaio 2007 ossia che "l'avvenuto adempimento deve essere provato dal datore di lavoro mediante documentazione da cui si possa evincere la data certa in cui la trasmissione è stata effettuata". Detta documentazione probatoria è rappresentata oltre che dalla tradizionale raccomandata a/r e dalla consegna diretta anche da fax o e-mail. L'importante è che sia certa la data di trasmissione della comunicazione. Non deve essere dimostrata l'effettiva ricezione della comunicazione da parte del Servizio competente bensì l'avvenuta trasmissione nei tempi previsti dalla norma e richiamati nella nota citata. Il datore di lavoro deve conservare la prova della trasmissione della comunicazione tenendo conto della modalità utilizzata (es. riscontro invio fax avvenuto con data e ora stampata, riscontro invio e-mail, ecc.).

QUESITO I.10

I soggetti che "collaborano" con quotidiani, non dipendenti dagli stessi e non giornalisti iscritti all'albo, bensì persone che inviano i "pezzi" al giornale le quali vengono retribuite solo in caso di pubblicazione, si possono considerare collaboratori occasionali. In questo caso non scatterebbe l'obbligo di comunicazione oppure devono essere considerati una sorta di "co.co.co." a tempo indeterminato e quindi la comunicazione va fatta?

RISPOSTA

Non rientrano nell'obbligo della comunicazione i lavoratori occasionali di cui all'art. 2222 del Codice Civile.

QUESITO I.11

Alcuni tirocini di formazione e orientamento a favore di persone disabili e svantaggiate presso aziende, enti pubblici, cooperative sociali e altro, hanno obiettivi di osservazione e formazione, altri sono finalizzati all'assunzione. La comunicazione preventiva deve essere effettuata in tutti i casi?

RISPOSTA

Sono fuori dall'obbligo di comunicazione solo quei casi di stage non finalizzati all'occupazione. Tutti gli altri rientrano nell'obbligo in parola.

QUESITO I.12

Nel caso di un Istituto Statale d'Arte che abbia inserito nel Piano dell'Offerta Formativa (P.O.F.) lo stage per studenti presso aziende nel territorio, da effettuarsi durante il periodo estivo e non finalizzato all'assunzione, le dette aziende hanno l'obbligo di comunicazione?

RISPOSTA

Non rientra nell'obbligo di comunicazione il caso di formazione non finalizzata all'assunzione.

QUESITO I.13

Nel caso di assunzione di una badante straniera, qual è l'ufficio competente per la comunicazione, il Centro per l'Impiego territoriale o il Comune dove opera il lavoratore?

RISPOSTA

Nel caso in specie, il Centro per l'Impiego sarà quello più vicino alla sede di lavoro.

QUESITO I.14

Nei casi di assunzione di agenti e rappresentanti, effettuata da una sede operativa in una Provincia, per attività degli stessi in altra Provincia (o anche in altra Regione), qual è il servizio competente, il servizio dove è ubicata la sede operativa oppure il servizio dove il lavoratore opera indistintamente in una o più di una regione?

RISPOSTA

Nel caso di tipologie di lavoro che non hanno una sede unica, va scelto il Centro per l'Impiego più prossimo o alla sede principale oppure alla sede del datore di lavoro. L'importante è che sia stata fatta la comunicazione.

QUESITO I.15

Con riferimento all'istituto obbligo di comunicare preventivamente l'inizio di un rapporto di collaborazione con un agente di commercio, come adempiere all'obbligo di indicazione del compenso pattuito se questo ha solo natura provvisoria e per di più la percentuale di provvigione varia a seconda delle diverse zone di vendita?

RISPOSTA

Nel caso specifico, l'ammontare verrà calcolato in modo approssimativo ma va calcolato. Si potrebbe citare l'Accordo oppure la percentuale del fatturato adattando la modulistica.

QUESITO I.16

Per una società che firma un contratto di agenzia con agente di commercio, con Partita I.V.A., plurimandatario (più società mandatarie) scatta l'obbligo della comunicazione preventiva o quest'ultima vale solo in caso di agente monomandatario?

RISPOSTA

I rapporti di agenzia che vanno comunicati sono quelli caratterizzati da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale; non vanno comunicati quelli in cui gli agenti sono costituiti in società o che si avvalgono di una autonoma struttura imprenditoriale.

QUESITO I.17

L'obbligo di comunicazione preventiva può essere escluso per i rapporti di agenzia con i promotori finanziari? Si precisa che i promotori finanziari sono assoggettati a un regime speciale nel quale è previsto, fra l'altro, che gli intermediari preponenti (banche e SIM) debbano già comunicare alla Consob l'inizio e la cessazione dei rapporti di lavoro con i medesimi promotori e che la sussistenza di tali rapporti risulta già, con l'indicazione dell'intermediario preponente, dall'albo unico nazionale dei promotori finanziari.

RISPOSTA

L'obbligo di comunicazione dipende dalla natura dell'iscrizione all'albo. Se esso professionalizza, allora la comunicazione non va fatta.

QUESITO I.18

Relativamente alla denuncia al Centro per l'Impiego competente per gli stagisti, quando si legge "dovrà essere comunicata dal datore di lavoro il giorno prima dell'inizio del rapporto", chi dovrà farsi carico della comunicazione? L'Ente Datoriale (Università o Enti di Formazione) che provvede agli obblighi di denuncia INAIL e Assicurazione conto terzi, oppure l'azienda che ospita lo stagista?

RISPOSTA

Fermo restando l'obbligo in capo al soggetto ospitante (come già chiarito con la nota del 4 gennaio 2007), nulla osta a che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore.

QUESITO I.19

Si chiedono chiarimenti su come svolgere gli adempimenti per queste categorie di personale:

- supplenti temporanei, su chiamata diretta giornaliera con data di cessazione incerta, (es. malattia docente di ruolo che comunica la sua assenza al mattino ma che non può prevedere la durata dell'assenza);
- supplenti annuali con nomina dell'Ufficio Scolastico Provinciale, dal 01/09/ al 31/08;
- supplenti annuali con nomina dell'Ufficio Scolastico Provinciale, dal 01/09/ al 30/06;
- supplenti annuali nominati dopo il 1 settembre dal Dirigente Scolastico.

Si precisa che per le modalità di reclutamento è impossibile sapere preventivamente quale sarà il personale che verrà assunto.

RISPOSTA

L'assunzione di personale supplente va comunicata il giorno antecedente alla data di effettiva assunzione e non già a quella di pubblicazione della relativa graduatoria.

L'assunzione di personale supplente temporaneo rientra nelle cause di forza maggiore e, pertanto, può essere

comunicata anche successivamente la chiamata, entro il primo giorno utile, inserendo la data di cessazione presunta. In sede di comunicazione di cessazione, da effettuare entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento, andrà indicata la data di cessazione esatta.

QUESITO I.20

È possibile esonerare le scuole statali, nel caso di supplenti brevi assunti quasi sempre nella stessa giornata, dal fare la comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego, in quanto la procedura prevede il rispetto di graduatorie provinciali o di istituto?

Inoltre, qual è la ratio di tale norma?

RISPOSTA

Si ritiene che tale caso rientra nelle assunzioni effettuate per cause di forza maggiore, ovvero nei casi in cui l'evento è di tale natura imprevedibile da rendere improcrastinabile l'assunzione ma anche impossibile la sua previsione nel giorno precedente. In tali casi, sembra ragionevole che tali comunicazioni possono essere effettuate anche dopo l'instaurazione del rapporto di lavoro, nel primo giorno utile.

La ratio della norma prevista dalla Legge Finanziaria va ricercata, non solo nel supportare le azioni di contrasto del lavoro sommerso ed irregolare, ma anche nella realizzazione di un sistema di monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro

QUESITO I.21

Si chiede se, tra le fattispecie legali per le quali sussiste l'obbligo di comunicazione preventiva, rientrino anche gli amministratori di società (amministratori delegati, consiglieri di amministrazione, iscritti o meno ad albi, collegi, registri, ordini professionali) e i liberi professionisti che svolgano la propria attività per un unico committente.

RISPOSTA

Non esiste l'obbligo di comunicazione né per i membri di organi sociali né per coloro che svolgono una attività rientrante nell'esercizio di una professione intellettuale, per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.

QUESITO I.22

L'obbligo di comunicazione sussiste anche nei confronti del personale docente e ricercatori universitari non contrattualizzati?

L'obbligo di comunicazione è esteso anche in caso di assunzione e/o cessazione del personale docente di ruolo (professori ordinari e associati) e ricercatori delle Università?

Tale personale non è contrattualizzato ed è assunto a tempo indeterminato tramite pubblico concorso.

RISPOSTA

L'obbligo di comunicazione non sussiste per quelle categorie che, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 165/2001 hanno un rapporto di lavoro regolato dalla legge, quali i professori e ricercatori universitari.

QUESITO I.23

Tra le tipologie legali rispetto alle quali sussiste l'obbligo di effettuare la comunicazione ai Centri per l'Impiego territorialmente competenti, debbono essere ricompresi anche gli assegni di ricerca e le borse di studio cosiddette "non ministeriali"?

RISPOSTA

Tutte le tipologie ricordate, ad esclusione dei dottorati di ricerca (che sono un prolungamento del percorso normale di studio) vanno comunicate in quanto costituiscono o rapporti di lavoro o esperienze ad essi assimilati.

QUESITO I.24

L'obbligo di comunicazione sussiste per gli stage e tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo. Secondo quanto

stabilito dalla Legge Treu n.196 del 24/06/97 lo stage non si configura come rapporto di lavoro, pertanto l'obbligo di comunicazione a chi spetta? All'Ente di Formazione o agenzia che ha in carico l'allievo nell'ambito di un corso di formazione e lo invia presso una azienda per lo stage o a carico dell'azienda che lo ospita?

RISPOSTA

Fermo restando l'obbligo in capo al soggetto ospitante, nulla osta a che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore, peraltro già tenuto a provvedere alle assicurazioni obbligatorie.

QUESITO I.25

Anche nel caso di mandato a promotori finanziari plurimandatari è necessario inviare comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego?

RISPOSTA

Qualora il mandato è esercitato con prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale, va comunicato; viceversa, se tale mandato è esercitato dal promotore attraverso una propria società ovvero con una autonoma struttura imprenditoriale, questo non va comunicato.

QUESITO I.26

Nella Nota esplicativa del 04/01/07 n. 440, al punto "soggetti obbligati" si legge esplicitamente che l'obbligo di comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro al Servizio Competente ricomprende anche i datori di lavoro agricoli, che in precedenza erano tenuti ad effettuare la comunicazione di assunzione di cui all'art. 9 ter della legge n.608/1996 all'INPS. Mentre è evidente che tale obbligo sussiste per le assunzioni dei lavoratori dipendenti, non è chiaro se l'obbligo di comunicazione è esteso anche ai c.d. "Coadiuvanti all'impresa agricola familiare".

RISPOSTA

La legge finanziaria ha ricondotto al Centro per l'Impiego il luogo ove effettuare la comunicazione, anche nel caso dei datori di lavoro agricoli. Tale circostanza, tuttavia entra in vigore con l'emanazione del decreto interministeriale che definirà i moduli di trasmissione e le modalità di inoltro telematico ai servizi competenti. Fino ad allora le comunicazioni dei datori di lavoro agricolo vanno effettuate all'INPS, ai sensi dell'articolo 1, comma 9 del decreto legge 10 gennaio 2006, convertito con modificazioni dalla legge 11 marzo 2006, n. 81. Vanno esclusi da tali obblighi tutte le attività lavorative di tipo autonomo esercitate in forma imprenditoriale, tra cui quelle individuate nel quesito.

QUESITO I.27

Si chiede di chiarire se l'obbligo di comunicazione preventiva si applichi anche per le imprese familiari (di cui all'art. 230 bis del Codice Civile) nei confronti dei familiari che prestano in modo continuativo la propria attività di lavoro nell'impresa familiare.

RISPOSTA

Restano totalmente esclusi dagli obblighi di comunicazione introdotti dalla Legge Finanziaria 2007 tutte le attività lavorative di tipo autonomo esercitate in forme imprenditoriali, quali quelle familiari.

QUESITO I.28

L'obbligo di comunicazione sussiste anche nei confronti di tirocini formativi e di orientamento (non finalizzati all'assunzione) attivati all'interno di corsi di laurea di primo e secondo livello?

RISPOSTA

Sono esclusi dall'obbligo di comunicazione i tirocini promossi da soggetto e istituzioni formative a favore dei propri studenti e allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza scuola-lavoro.

QUESITO I.29

Si chiede di conoscere se l'obbligo di comunicazione di cui alla legge 296/2006 e alla nota esplicativa del 4 gennaio 2007 prot. n. 13/segr/000440 sussiste anche per un ente pubblico che ospita tirocini di formazione e

orientamento, non costituenti rapporto di lavoro, promossi dai soggetti di cui all'articolo 18, lettera a) della legge 24.06.1997, n. 196.

RISPOSTA

Vanno ricondotti agli obblighi di comunicazione i tirocini di formazione e orientamento previsti dall'articolo 18 della legge n. 196/97 e dal relativo regolamento di attuazione. Ovvero rientrano negli obblighi di comunicazione quei tirocini promossi dai soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro a favore di soggetti inoccupati e disoccupati, nonché di svantaggiati o di disabili.

QUESITO I.20

La comunicazione di instaurazione di rapporto al Servizio competente ai sensi dell'art. 1 comma 1180 della legge n° 296/06 deve essere effettuata anche nel caso di Borse di Studio?

RISPOSTA

Le borse di studio sono escluse dall'obbligo di comunicazione.

QUESITO I.31

I collaboratori, già in essere nel 2006 e con i quali è stato rinnovato il contratto di collaborazione sono soggetti all'obbligo della comunicazione al centro per l'impiego?

RISPOSTA

Le circostanze descritte nel quesito possono riguardare:

- la proroga di un contratto la cui scadenza era stata già fissata: in questo caso la comunicazione va fatta entro 5 giorni dal verificarsi della proroga;
- un nuovo contratto: in questo caso esso va comunicato preventivamente.

QUESITO I.32

Nel caso di ONLUS o enti non a scopo di lucro, l'attività prestata in modo totalmente gratuito da volontari è da ritenersi come "esperienza lavorativa assimilata"?

RISPOSTA

Vanno escluse quelle prestazioni rese nell'ambito del c.d. volontariato, nelle quali, ai sensi della Legge 11 agosto 1991 n.266, manca qualsiasi vincolo contrattuale di corrispettività.

QUESITO I.33

Si deve assolvere all'obbligo di comunicazione preventiva di attivazione di tirocini/stage di formazione ed orientamento gratuiti (a costo zero per l'Ente) non finalizzati all'assunzione, ma semplicemente ed esclusivamente finalizzati al conseguimento o (al riconoscimento da parte delle rispettive Scuole, Istituti o Università) dei crediti formativi per il conseguimento del diploma di scuola superiore o il conseguimento di laurea per gli studenti universitari?

Si è verificato che relativamente agli stage effettuati nell'ambito di corsi di formazione organizzati dalle regioni ed ai tirocini organizzati nell'ambito dei corsi universitari, i primi vengono esonerati da comunicazione in quanto puramente formativi e non finalizzati all'introduzione sul mercato del lavoro, mentre i secondi sono stati ritenuti assoggettabili.

Occorre invece distinguere tra le diverse categorie di stage e tirocini organizzati dalle università. Esse infatti si occupano di due diverse tipologie di stage e tirocini: stage e tirocini di studenti effettuati nell'ambito di corsi di studio che hanno evidenti finalità esclusivamente formative (vengono infatti effettuati anteriormente alla laurea ed integrano la preparazione degli studenti); stage di laureati che vengono organizzati dopo il termine degli studi che hanno invece finalità di facilitazione dell'inserimento nel mercato del lavoro.

Stante la diversa finalità delle due ipotesi rappresentate, esse dovrebbero essere sottoposte ad un trattamento diverso?

RISPOSTA

Con riferimento all'obbligo di comunicazione nei confronti di tirocini sono esclusi dall'obbligo di comunicazione i tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per

realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro.

Tutto ciò si sostanzia allorché si verifichino le seguenti condizioni:

- promozione da parte di una università e istituto di istruzione universitaria abilitato al rilascio di titoli accademici, di una istituzione scolastica che rilasci titoli di studio aventi valore legale, di un centro di formazione professionale operante in regime di convenzione con la regione o la provincia;
- destinatari studenti universitari, studenti di scuola secondaria superiore, allievi di istituti professionali e di corsi di formazione iscritti al corso di studio e di formazione nel cui ambito il tirocinio è promosso;
- svolgimento all'interno del periodo di frequenza del corso di studi o del corso di formazione.

Rientrano, invece, negli obblighi di comunicazione i tirocini promossi dai centri per l'impiego e da altri soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro a favore di soggetti inoccupati o disoccupati, nonché di soggetti svantaggiati o di disabili, con la finalità di favorirne l'inserimento lavorativo.

QUESITO I.34

Le prestazioni occasionali, intese ai sensi dell'art. 61, comma 2 del D.Lgs 276/2003, vanno incluse nell'obbligo di comunicazione di cui alla Legge 296/2006?

RISPOSTA

Le collaborazioni occasionali di cui al comma 2 dell'art. 61 sono state incluse negli obblighi di comunicazione, richiamando i principi ispiratori della norma ed evitare un uso improprio a scopo fraudolento.

QUESITO I.35

L'obbligo di comunicazione è esteso anche ai c.d. Professori a contratto per lo svolgimento di incarichi di insegnamento in ambito universitario, previsti dalla Legge 15/5/1997, n. 127 (art. 17 comma 96) e dal Decreto Ministeriale 21/5/1998, n. 242?

RISPOSTA

Tale tipologia si sostanzia in una collaborazione coordinata e continuativa che il legislatore annovera tra le tipologie di contratto soggette all'obbligo di comunicazione.

QUESITO I.36

Le Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza sono tenute ad effettuare le comunicazioni on line in base alla legge 27 dicembre 2006, n. 296?

RISPOSTA

Si conferma l'obbligo di comunicazione di tale categorie di organismi, in quanto la norma che ne ha previsto il riordino le inserisce nelle categorie (enti pubblici economici, datori di lavoro privati) soggetti a tali obblighi.

QUESITO I.37

Nel caso dei lavoratori agricoli è possibile l'assunzione degli stessi in giornata dal momento che il lavoro agricolo è condizionato dalle mutevoli ed imprevedibili condizioni atmosferiche?

RISPOSTA

Poiché tale caso sembrerebbe rientrare tra le assunzioni effettuate per cause di forza maggiore, il datore di lavoro può comunicare l'assunzione nel primo giorno utile, comunque non oltre il V° giorno.

QUESITO I.38

Sussiste l'obbligo di comunicazione per il Comune che ha alcuni giovani che svolgono presso la biblioteca comunale il Servizio Civile Nazionale, istituito con la legge 6 marzo 2001 n. 64?

RISPOSTA

Il servizio civile va ricompreso nelle c.d. attività di volontariato non soggette all'obbligo di comunicazione.

QUESITO I.39

Nel settore artigiano, se il titolare di una officina meccanica chiama una persona per una prestazione occasionale da svolgere presso la propria sede, è soggetta a comunicazione preventiva?

RISPOSTA

Qualora la collaborazione occasionale è effettuata ai sensi dell'articolo 2222 Codice Civile non va comunicata, mentre invece quando la stessa è stipulata ai sensi dell'articolo 61, comma 2 del decreto legislativo n. 276 del 2003 (c.d. mini co.co.co.) va comunicata.

QUESITO I.40

L'obbligo di comunicazione per le pubbliche amministrazioni riguarda solo le assunzioni, per qualsiasi tipologia di contratto, provenienti dai Centri per l'Impiego o anche per quelle provenienti da procedure concorsuali che non hanno alcun rapporto con i Centri per l'Impiego?

RISPOSTA I.40

Come indicato nelle note del 4 gennaio e del 14 febbraio 2007 la comunicazione di assunzione del pubblico impiego riguarda tutti i datori di lavoro pubblici indipendentemente dalla modalità di assunzione.

QUESITO I.41

Nelle P.A. si è obbligati a comunicare ai Centri per l'Impiego tutte le assunzioni, variazioni, cessazioni per ogni tipo di rapporto solo per il personale ex IV qualifica, oppure per tutti i tipi di categorie anche di livello superiore?

RISPOSTA

L'obbligo di comunicazione fa riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, autonomo in forma coordinata e continuativa, socio lavoratore di cooperativa, associazione in partecipazione con apporto lavorativo, tirocini di formazione e di orientamento e ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Pertanto non è rilevante la categoria di inquadramento bensì la tipologia di contratto.

QUESITO I.42

L'attività di volontariato presso una Pubblica Amministrazione del comparto Sanità, finalizzata alla mera acquisizione di una professionalità "sul campo", senza alcuna remunerazione, non svolta all'interno di un corso di studi o di formazione, né comunicata ad alcun Ordine, ma autorizzata sulla base di un regolamento interno, è esclusa dall'obbligo della comunicazione preventiva?

RISPOSTA

Come ribadito nella nota del 14 febbraio 2007, restano escluse dagli obblighi di comunicazione le prestazioni rese nell'ambito del cosiddetto "volontariato" nelle quali manca qualsiasi vincolo contrattuale di corrispettività.

QUESITO I.43

Nel campo del pubblico impiego come è da considerare ai fini del regime delle comunicazioni obbligatorie la c.d. "progressione verticale" del dipendente a seguito di procedura di selezione interna? "Nuova assunzione" ovvero semplice "variazione" del rapporto di lavoro?

RISPOSTA

La progressione verticale può essere assimilata al "cambio di qualifica" che non va comunicato, in quanto non rileva un nuovo rapporto di lavoro.

QUESITO I.44

Una P.A. che stipula contratti di prestazione occasionale con esperti esterni (non superiore ai 30 gg. nell'anno solare e reddito derivante da prestazione occasionale inferiore ad Euro 5.000,00 nell'anno solare stesso) è tenuta alla comunicazione al Centro per l'Impiego?

RISPOSTA

Qualsiasi forma di assunzione anche con prestazione occasionale va comunicata. Ne sono escluse solo quelle

forme di lavoro autonomo che rientrano nella tipologia dell'art. 2222 del C.C.

QUESITO I.45

Stante l'obbligo della comunicazione per i soci lavoratori delle cooperative sia nel caso che l'ulteriore rapporto rispetto a quello associativo abbia i connotati della subordinazione, sia dell'autonomia, si chiede se l'ipotesi è valida quando il rapporto di lavoro si estrinseca con un soggetto "artigiano", iscritto ai ruoli IVS dell'artigianato ma non in possesso di partita IVA.

RISPOSTA

Nel caso descritto se comunque si configura un rapporto di dipendenza, anche se l'attività svolta ha i connotati di un lavoro autonomo, va effettuata la comunicazione di cui alla legge 296/2006.

QUESITO I.46

I contratti di prestazione d'opera intellettuale, stipulati ai sensi dell'art. 2222 del C.C., per la docenza nell'ambito dei vari corsi di studi, che solo dal punto di vista fiscale si configurano come delle collaborazioni coordinate e continuative, sono soggetti all'obbligo di comunicazione previsto dalla legge finanziaria per il 2007?

RISPOSTA

Si conferma quanto chiarito con la nota del 14 febbraio u.s. Solo se si tratta di forme di lavoro autonomo che rientrano nella fattispecie dell'art. 2222 del C.C. non si ha l'obbligo di comunicare l'assunzione. In tutti gli altri casi sussiste l'obbligo di cui alla Legge 296/2006.

SEZIONE II - TERMINI

QUESITO II.1

Relativamente all'indicazione della data presunta di cessazione, come agire in caso di assunzioni per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto? Si pensi ad una sostituzione di un lavoratore assente per infortunio sul lavoro o per malattia.

RISPOSTA

Per quanto riguarda la questione della comunicazione della cessazione si conferma quanto già affermato con la nota del 4 gennaio 2007. In altri termini nel caso di contratti a termine di natura sostitutiva va comunicata la data presunta. Nel caso di modifica della data, va fatta comunicazione al Servizio competente.

QUESITO II.2

Considerato che per gli agenti di commercio è obbligatoria la comunicazione, nel caso di contratto a tempo indeterminato, quale data di fine rapporto e quale reddito indicare?

RISPOSTA

La data di cessazione del rapporto di lavoro da comunicare all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro riguarda solo i contratti a tempo determinato e NON i contratti a tempo indeterminato. L'ammontare della retribuzione da inserire nella comunicazione va calcolato secondo quanto pattuito tra le parti.

QUESITO II.3

L'obbligo della comunicazione preventiva riguarda anche le trasformazioni (da tempo determinato a tempo indeterminato; da apprendista a qualificato, da full time a part time e viceversa, ecc.)?

RISPOSTA

Come chiarito nella nota esplicativa del 4 gennaio 2007 (pag. 10), la comunicazione non è preventiva bensì entro **cinque giorni** dalla trasformazione stessa. Tale termine è fissato nel D.Lgs. 181/2000, come modificato dal D.Lgs. 297/2002, attualmente ancora in vigore.

QUESITO II.4

Nei casi di tirocini curriculari universitari la data di inizio è certa, la data di termine del tirocinio non lo è fino alla fine, perché dipende dal numero delle ore giornaliere effettuate che può variare per vari motivi o dai giorni di assenza. Come adempiere all'obbligo di comunicazione?

RISPOSTA

Nel caso specifico va comunicata la data di inizio del tirocinio e la data presunta di cessazione, in analogia a quanto previsto per i contratti a termine. La data certa di cessazione potrà essere trasmessa successivamente non appena definito il monte ore svolto.

QUESITO II.5

Lunedì 8 gennaio è stato assunto, tramite mobilità, a tempo indeterminato e pieno un agente di polizia locale.

L'obbligo della comunicazione preventiva va assolto anche nel caso in cui ricada in un giorno festivo?

RISPOSTA

Il termine per inviare la comunicazione di assunzione scade alle ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro. Intendendo come "inizio del rapporto di lavoro" la data da cui decorrono l'obbligo della prestazione lavorativa e l'obbligo della retribuzione. Essa normalmente si evince dal libro matricola.

Ai fini della norma ciò che rileva è che la data di comunicazione sia antecedente a quella di effettivo inizio della prestazione lavorativa.

Pertanto se l'ultimo giorno utile cade in un giorno festivo non può valere la regola della proroga automatica del termine al giorno successivo, poiché ciò equivarrebbe a modificare il precetto e a vanificarne la finalità, in quanto la comunicazione non sarebbe più antecedente.

In questi casi la comunicazione può essere fatta in un giorno precedente non festivo, ovvero, ove possibile, nel giorno festivo con gli strumenti disponibili (fax, invio informatico). Viceversa si dovrà rinviare l'assunzione.

Sono previste due eccezioni:

- a) assunzione d'urgenza per esigenze produttive: in questo caso il datore di lavoro può comunicare l'assunzione entro i cinque giorni successivi, salvo l'invio entro il giorno antecedente di una comunicazione sintetica provvisoria;
- b) assunzione per cause di "forza maggiore": in questo caso il datore di lavoro può comunicare l'assunzione entro i cinque giorni successivi senza neppure l'obbligo di una preventiva comunicazione sintetica. Ciò in quanto l'evento è di tale natura imprevedibile da rendere non solo improcrastinabile l'assunzione, ma anche impossibile la sua previsione nel giorno precedente.

Certamente il caso di assunzione di un agente di polizia locale non può essere annoverato nei casi non prevedibili, di forza maggiore. Pertanto vi è la possibilità di effettuare la comunicazione entro il giorno antecedente. Nulla vieta, qualora l'assunzione cada di lunedì, di effettuare la comunicazione di venerdì.

QUESITO II.6

Nei contratti di agenzia il periodo di prova è di 6 mesi. In un breve periodo è possibile che l'agente non venga confermato. In questo caso come ci si deve comportare? Si deve comunicare data inizio e data fine?

RISPOSTA

Riguardo alla questione del periodo di prova, la comunicazione va fatta dal momento in cui l'attività viene avviata, quindi fin dal primo giorno anche se in periodo di prova. La data di cessazione sarà quella fissata tra le parti. Ove l'Agente non superasse il periodo di prova, il datore di lavoro potrà sempre inviare la comunicazione di cessazione.

QUESITO II.7

È necessario trasmettere comunicazione per rapporti di agenzia cessati nel 2007 e iniziati sino al 2006?

Se sì, con quali modalità?

RISPOSTA

Se si tratta di rapporti di lavoro instaurati nel 2007 o trasformazioni fatte nel 2007 di rapporti già esistenti, occorre inviare la comunicazione. Ossia occorre adempiere a quanto fissato dalla norma di riferimento per tutti

i rapporti di lavoro che sono iniziati o si sono trasformati o sono cessati a partire dal 1 gennaio 2007.

QUESITO II.8

Qualora vengano a cessare rapporti di collaborazione a progetto, associazioni in partecipazione, stage, che si siano instaurati nel 2006, dovrà esserne data comunicazione di cessazione entro cinque giorni al Centro per l'Impiego, anche se per questi soggetti il Centro per l'Impiego non era a conoscenza del rapporto in essere?

RISPOSTA

La norma prevede la comunicazione obbligatoria di tutti questi movimenti di rapporti di lavoro. Pertanto si dovrà comunicare la cessazione anche se non era stata fatta la comunicazione di assunzione.

QUESITO II.9

Si chiede quale sia il computo corretto dei termini per le tipologie di comunicazione relative a trasformazione e cessazione.

RISPOSTA

Il termine per comunicare la trasformazione e la cessazione del rapporto di lavoro è stabilito entro cinque giorni dall'evento. In questi casi la scadenza del termine in un giorno festivo, intendendo per tale anche il sabato, comporta la proroga automatica al primo giorno lavorativo utile. In questi casi, infatti lo slittamento del termine non inficia la finalità della norma e non vanifica l'obbligo di legge.

QUESITO II.10

Può una P.A. comunicare la proroga di un co.co.pro. dopo oltre un mese di inizio attività senza incorrere in sanzioni, visto che la nuova finanziaria non chiarisce definitivamente se attendere o meno il decreto interministeriale di cui al comma 7 dell'art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000 per le casistiche diverse dall'instaurazione dei rapporti contrattuali?

RISPOSTA

L'obbligo di comunicare tali tipologie di eventi non può che entrare in vigore con l'emanazione del decreto interministeriale di cui all'articolo 4-bis, comma 7 del D.Lgs. n. 181/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, in quanto con lo stesso viene definito il "modulo" necessario.

QUESITO II.11

La legge finanziaria 2007 prevede che nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, ne venga data comunicazione al Ministero del Lavoro competente entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto stesso. Tutto questo è applicabile anche alle proroghe di contratti già esistenti nel 2006?

RISPOSTA

Le nuove assunzioni vanno comunicate entro il giorno antecedente il verificarsi dell'evento. Le proroghe di contratti esistenti vanno comunicate entro 5 giorni dal verificarsi dall'evento. In questo ultimo caso si ribadisce quanto indicato nella nota del 4 gennaio 2007 (pag 12) ovvero che tale obbligo scatta dall'emanazione del decreto interministeriale in corso di emanazione.

QUESITO II.12

Per le pubbliche amministrazioni è obbligatoria la comunicazione di cessazione dal rapporto di lavoro prevista dall'art. 21 della L. 264/49 o anche per tale comunicazione l'obbligatorietà è subordinata all'emanazione del modello unificato previsto dal comma 7 art. 4-bis del D.Lgs. 181/2000?

RISPOSTA

L'entrata in vigore del decreto interministeriale concerne esclusivamente le comunicazioni di proroga e trasformazione, il cui obbligo è stato introdotto dal legislatore con il D.Lgs. n. 297/02. Si ribadisce pertanto che, con l'entrata in vigore della legge finanziaria 2007, tutti i datori di lavoro pubblici devono comunicare le cessazioni di rapporti di lavoro esistenti.

QUESITO II.13

Riguardo le assunzioni per "causa di forza maggiore" di supplenti delle scuole pubbliche, si chiede un chiarimento in merito al termine in cui debba avvenire la comunicazione.

RISPOSTA

Si ribadisce quanto indicato nella nota del 14 febbraio 2007. La comunicazione obbligatoria nei casi di assunzione motivati da cause di forza maggiore va effettuata il primo giorno utile, comunque non oltre il V° giorno.

SEZIONE III - VARIE

QUESITO III.1

Dove si possono reperire i modelli C/ASS e C/ASS/AG relativi all'adempimento della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro?

RISPOSTA

I modelli C/ASS e C/ASS/AG sono allegati al DM 20 dicembre 1995, reperibile nella sezione "Normativa" del sito www.lavoro.gov.it

QUESITO III.2

Qual è la modulistica da adottare?

Il modello C/ASS allegato al D.M. del 20 dicembre 1995 è superato dalla normativa entrata in vigore il 1 gennaio 2007?

RISPOSTA

I moduli per le comunicazioni obbligatorie sono definiti con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale che è attualmente in corso di predisposizione e a breve sarà emanato. In questa fase, quindi, la modulistica da adottare, come chiarito dalla nota (pag. 12) è la seguente: C/ASS, C/CRL, C/CTRL o altra modulistica in uso presso i Centri per l'Impiego che, a seguito del decentramento, hanno acquisito competenza in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

QUESITO III.3

Perché la comunicazione va inviata con raccomandata A/R e non con raccomandata semplice?

RISPOSTA

La richiesta di invio della comunicazione, tra le varie possibilità previste, attraverso raccomandata A/R, nasce dalla ormai consolidata prassi della Pubblica Amministrazione di ricevere le comunicazioni di maggiore rilevanza con questa modalità, che garantisce peraltro anche l'utente. In tal modo infatti il datore di lavoro avrà un riscontro certo dell'arrivo della comunicazione al servizio competente e quindi della buona riuscita dell'invio.

Si conferma quindi quanto fissato su tale questione con la nota del 4 gennaio 2007.

QUESITO III.4

Nel caso di un contratto di agenzia nell'ambito del quale la prestazione può essere resa all'interno di un'intera regione ovvero di un distretto comprensivo di più comuni (zona assegnata), quali sono i criteri di individuazione del Centro per l'Impiego territorialmente competente a cui dover inviare la comunicazione?

RISPOSTA

Il criterio per l'individuazione del Servizio competente è individuato dal datore di lavoro. Può essere la sede di lavoro oppure, come nel presente caso, la sede legale dell'azienda. La cosa importante è che sia mantenuto lo stesso criterio anche per le successive comunicazioni.

QUESITO III.5

In ordine alle comunicazioni di cessazione dei rapporti di lavoro, è da ritenersi pacifica la loro incombenza anche in capo alle Pubbliche Amministrazioni indipendentemente dalla data di instaurazione dei relativi rapporti lavorativi?

RISPOSTA

Si conferma che anche le Amministrazioni Pubbliche sono tenute a inviare la comunicazione obbligatoria anche in caso di cessazione dei rapporti di lavoro a partire dall'entrata in vigore della norma indipendentemente dall'instaurazione del rapporto.

QUESITO III.6

Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa prorogati dal 01/01/2007, esistono dei modelli specifici, visto che le informazioni richieste dalla norma in questione non sono elencate tra quelle previste nel modulo C/ASS?

RISPOSTA

Fermo restando l'obbligo di inviare la comunicazione, in questo caso, di proroga del termine inizialmente fissato, si conferma che vanno attualmente usati i modelli già indicati nella nota del 4 gennaio 2007, reperibili sul sito del Ministero (www.lavoro.gov.it). Sono in fase di definizione i nuovi e più mirati modelli che saranno a breve introdotti con apposito decreto ministeriale. Nel frattempo si dovranno usare per tutte le comunicazioni quelli indicati.

QUESITO III.7

La comunicazione al Centro per l'Impiego deve essere effettuata anche per i membri degli organi sociali di società (membri del consiglio di amministrazione, amministratore unico, membri del collegio sindacale, ecc.?)

RISPOSTA

Per i membri degli organi sociali non sussiste l'obbligo di comunicazione.

QUESITO III.8

In merito agli adempimenti previsti dalla Finanziaria 2007 connessi alla comunicazione per i datori di lavoro dell'instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, tale comunicazione può definitivamente sostituire quella che, ai sensi del D.M. 142/1998, art. 5, gli enti promotori devono fare alla Regione, alla struttura territoriale del Ministero del Lavoro competente in materia di ispezione e alle rappresentanze sindacali?

RISPOSTA

Attualmente questa comunicazione non sostituisce le altre. Potrà essere sostitutiva solo quando sarà avviato il sistema informatico unificato.

QUESITO III.9

Qualora il rapporto di lavoro di cui si è data una comunicazione preventiva non si instauri effettivamente, va indicato il motivo di cessazione? L'indicazione di una data presunta di cessazione crea problemi di gestione sia all'azienda sia al servizio competente, nei casi di non coincidenza con la data effettiva di cessazione. Cosa fare?

RISPOSTA

Basta una comunicazione che il rapporto non si è instaurato. Per quanto riguarda la data di presunta cessazione, la nota dice in modo chiaro che va comunicata la data presunta anche se poi non sarà quella effettiva. Tale data potrà essere corretta senza difficoltà.

QUESITO III.10

Il nostro gruppo è formato da tre distinte società, tutte operanti nella stessa Provincia. Fra le tre società abbiamo necessità, a volte, di spostare dei dipendenti con la formula del distacco. A volte al dipendente viene cambiata la sede di lavoro; altre volte il lavoratore rimane nella stessa sede di lavoro e nello stesso ufficio ma,

di fatto, lavora non per la Società presso la quale è immatricolato ma per una delle altre due facenti parte del Gruppo. Siamo a chiedere se, alla luce delle nuove disposizioni della finanziaria 2007, il nostro tipo di distacco rientra nella fattispecie di cui sopra e ricorre quindi l'obbligo di comunicazione all'Ufficio del Lavoro (Centro per l'Impiego).

RISPOSTA

Qualsiasi distacco o cambio di sede va comunicato al Centro per l'Impiego territorialmente competente.

QUESITO III.11

Si sottopongono alcune richieste di chiarimento in merito alla compilazione del modulo unificato C/ASS-C/CRT-CTRL.

Per contratti di agenzia:

1. il quadro 0 - Oggetto della comunicazione - non prevede "contratto di agenzia": in quale categoria deve essere classificato?
2. in caso di contratto di agenzia, cosa si intende per "trasformazione"?
3. il quadro C - assunzione - compilare anche per proroga o trasformazione - e il quadro L - trasformazione del rapporto di lavoro - riguardano anche i contratti di agenzia? Se sì, quale dei due riquadri è da utilizzare?
4. Alcuni riquadri richiedono anche la retribuzione: si evidenzia che per i contratti di agenzia non è possibile indicare il compenso percepito, poiché l'agente viene pagato sugli ordini che andrà a produrre.
5. Per la compilazione del modulo unificato, trattandosi di contratti di agenzia, quali quadri si devono compilare?
6. È necessario trasmettere comunicazione per rapporti di agenzia cessati nel 2007 e iniziati sino al 2006? Se sì, con quali modalità?
7. Si conferma la non necessità della comunicazione per rapporti di agenzia in forma imprenditoriale?

RISPOSTA

La modulistica che è stata indicata per il momento non è perfettamente adeguata alle varie fattispecie di assunzioni. Si chiede comunque di compilarla inserendo le informazioni necessarie. Ove vi fossero dei chiarimenti da esplicitare si potrebbe anche allegare, attualmente, una nota di precisazioni. In ogni caso la comunicazione deve essere fatta. A breve, comunque, sarà messa a disposizione una nuova modulistica che terrà conto di tutte le differenti tipologie.

Se si tratta di rapporti di lavoro instaurati nel 2007 o trasformazioni fatte nel 2007 di rapporti già esistenti, occorre inviare la comunicazione.

Per la questione di cui al punto 7), si conferma quanto già comunicato nelle presenti FAQ.

QUESITO III.12

Si chiede di conoscere quali siano le determinazioni che verranno assunte riguardo le comunicazioni non trasmesse e riferite ad assunzioni, cessazioni e trasformazioni verificatesi i primi giorni di gennaio 2007 - considerato che le sanzioni risultano applicabili all'entrata in vigore della Legge in esame, cioè il 01/01/2007?

Le comunicazioni in argomento devono essere effettuate a mezzo posta raccomandata A/R?

Le disposizioni regionali integrative riferite alla Regione Abruzzo, per l'invio telematico, sono attive?

RISPOSTA

L'obbligo di comunicazione parte dall'inizio dell'anno in corso (2007). Pertanto chi non avesse adempiuto è in difetto rispetto a una prescrizione di legge. Come debba essere fatta la comunicazione è indicato in modo preciso nella nota del 4 gennaio 2007, scaricabile dal sito internet del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Per quanto riguarda la Regione Abruzzo, si consiglia di prendere contatto direttamente con i Centri per l'Impiego della Regione.

QUESITO III.13

All'obbligo della comunicazione di assunzione preventiva deve attenersi anche l'Università nel caso in cui assuma personale a tempo indeterminato con concorso pubblico?

RISPOSTA

L'obbligo sussiste indipendentemente dalla modalità di assunzione.

QUESITO III.14

Per i tirocini svolti presso scuole, istituti debitamente convenzionati nell'ambito dell'attività formativa delle Scuole di Specializzazione all'Insegnamento Secondario (SSIS), l'obbligo di comunicazione sussiste in capo al soggetto ospitante.

In attesa del Decreto Ministeriale in corso di predisposizione che dovrebbe stabilire la modulistica da adottare, si deve continuare a inviare comunicazione all'INAIL e separatamente ai Centri per l'Impiego?

RISPOSTA

Fino all'entrata in vigore del Decreto Interministeriale previsto dall'articolo 4-bis, comma 7 del D.Lgs. n. 181/2000, i soggetti obbligati dovranno effettuare la comunicazione all'INAIL e separatamente ai Centri per l'Impiego. Solo con tale Decreto, infatti, entrerà in vigore il modello unificato e la c.d. "comunicazione pluriefficace".

QUESITO III.15

La comunicazione di inizio di un tirocinio (richiesta nei casi specificati dalla nota n. 13 del 14/02/2007) deve essere fatta esclusivamente al Servizio competente (Centro per l'Impiego) venendo meno l'obbligo di comunicazione alle direzioni regionali e provinciali del lavoro (imposto dal DM 142/1998)?

RISPOSTA

Fino all'entrata in vigore del decreto interministeriale restano in vigore tutti gli obblighi di comunicazione verso altre amministrazioni. E' con tale decreto che verrà fatta la ricognizione degli stessi ai fini dell'entrata in vigore della c.d. "pluriefficacia della comunicazione".

QUESITO III.16

Nelle comunicazioni preventive di assunzioni rimane l'obbligo di comunicare anche la matricola del dipendente che si andrà ad assumere?

RISPOSTA

In attesa dell'entrata in vigore del decreto interministeriale che individuerà i nuovi modelli di comunicazione, i dati da comunicare sono quelli inseriti nel mod. C/ASS, adottato con DM del 1° dicembre 1995, ovvero ogni altro modello eventualmente adottato dal centro per l'impiego competente.

QUESITO III.17

Qual è il comportamento, in merito agli obblighi connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, che un committente deve tenere in ordine ad un contratto di associazione in partecipazione instaurato parecchi anni prima dell'entrata in vigore della legge 296/2006?

RISPOSTA

Andranno comunicate o le trasformazioni o le cessazioni di tale rapporto, nei termini e con le modalità indicate nella legge n. 296/2006.

QUESITO III.18

Se un lavoratore assunto in un cantiere quale prima sede di lavoro viene successivamente spostato in altro cantiere dello stesso comune o altro comune, occorre comunicare tale spostamento al servizio competente del comune nel cui ambito è ubicato il cantiere?

RISPOSTA

Il cantiere è a tutti gli effetti la sede di svolgimento della prestazione che individua il Centro per l'Impiego competente a ricevere la comunicazione. L'elemento che rileva l'obbligo non è né il comune dove è ubicato il cantiere né lo spostamento del cantiere (nel caso ad es. di cantieri mobili), bensì il trasferimento del lavoratore da un cantiere ad un altro.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- I. Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007) art. 1, commi da 1180 a 1185.
- II. Primi indirizzi operativi (nota del 4 gennaio 2007)
- III. Ulteriori indirizzi operativi (nota del 14 febbraio 2007)

**“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato
(legge finanziaria 2007)”**

pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 299 del 27 dicembre 2006 - Supplemento ordinario n. 244

Art. 1.

[...omissis...]

1180. All'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, il comma 2 e' sostituito dai seguenti: "2. In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalita' 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 e' 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. 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 e' ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel mese precedente. 2-bis. In caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, la comunicazione di cui al comma 2 puo' essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente al Servizio competente, mediante comunicazione avente data certa di trasmissione, la data di inizio della prestazione, le generalita' del lavoratore e del datore di lavoro".

1181. L'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, e' abrogato.

1182. Fino alla effettiva operativita' delle modalita' di trasferimento dei dati contenuti nei moduli per le comunicazioni obbligatorie di cui al decreto previsto dall'articolo 4-bis, comma 7, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, resta in vigore l'obbligo di comunicazione all'INAIL di cui all'articolo 14, comma 2, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, da effettuarsi esclusivamente attraverso strumenti informatici. La medesima comunicazione deve essere effettuata all'IPSEMA per gli assicurati del settore marittimo.

1183. Al comma 5 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono aggiunte le seguenti lettere: "e-bis) trasferimento del lavoratore; e-ter) distacco del lavoratore; e-quater) modifica della ragione sociale del datore di lavoro; e-quinquies) trasferimento d'azienda o di ramo di essa".

1184. All'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, il comma 6 e' sostituito dai seguenti: "6. Le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali, previste dalla normativa vigente, inviate al Servizio competente nel cui ambito territoriale e' ubicata la sede di lavoro, con i moduli di cui al comma 7, sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonche' nei confronti della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo. 6-bis. All'articolo 7, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, le parole: "o lo assume per qualsiasi causa alle proprie dipendenze" sono soppresse. 6-ter. Per le comunicazioni di cui al presente articolo, i datori di lavoro pubblici e privati devono avvalersi dei servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti presso i quali e' ubicata la sede di lavoro. Il decreto di cui al comma 7 disciplina anche le modalita' e i tempi di applicazione di quanto previsto dal presente comma".

1185. E' abrogato l'articolo 19, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

[...omissis...]



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DEL MERCATO DEL LAVORO

NOTA DEL 04/01/2007

ADEMPIMENTI CONNESSI ALLA INSTAURAZIONE, TRASFORMAZIONE E CESSAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO (LEGGE 27 DICEMBRE 2006, N. 296 – LEGGE FINANZIARIA 2007) PRIMI INDIRIZZI OPERATIVI

La legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007) ha introdotto alcuni significativi correttivi alla disciplina del collocamento, in particolare per quanto attiene al sistema delle comunicazioni obbligatorie che i datori di lavoro sono tenuti ad effettuare nel caso di instaurazione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro. Come è noto, infatti, con l'introduzione del principio generale dell'assunzione diretta di tutti i lavoratori per tutte le tipologie di rapporto di lavoro, salvo poche esplicite eccezioni, il legislatore ha apprestato un impianto normativo volto a canalizzare verso il sistema informativo del lavoro un insieme unitario ed omogeneo di informazioni utili a garantire un costante monitoraggio del mercato del lavoro. L'aspetto più rilevante consiste nella circostanza che i predetti obblighi di comunicazione decorrano dall'entrata in vigore della legge n. 296/2006 (**1° gennaio 2007**), senza dover attendere l'emanazione del citato decreto di attuazione. La normativa nel suo complesso, se in via prioritaria persegue il fine di realizzare una base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro (art. 17 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276), è altresì funzionale a supportare le azioni di contrasto al lavoro irregolare, completando un pacchetto di misure espressamente definite a tale scopo. Le principali innovazioni che sulla materia la legge n. 296/2006 apporta al quadro normativo preesistente possono così riassumersi:

1. Estensione dell'obbligo di comunicazione a tutti i datori di lavoro per tutte le tipologie di rapporto di lavoro subordinato, nonché per alcune tipologie di lavoro autonomo, per il lavoro associato e per le altre esperienze lavorative.
2. Anticipazione del termine di comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, che da contestuale diviene preventiva, estendendosi a tutti i settori l'obbligo già vigente per il settore dell'edilizia (art. 36bis della legge n. 248/2006).
3. Ampliamento dell'obbligo di comunicazione a tutti i principali eventi modificativi che possono intervenire nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro.
4. Rafforzamento della pluriefficacia della comunicazione ai centri per l'impiego rispetto agli obblighi complessivi in capo al datore di lavoro nei confronti delle altre pubbliche amministrazioni e degli enti previdenziali.
5. Previsione della obbligatorietà dell'invio telematico delle comunicazioni, secondo modalità e tempi da stabilire con decreto interministeriale, d'intesa con la Conferenza Unificata.

Per tali ragioni si rende necessario, sentite le Direzioni Generali competenti, ferme restando le competenze che fanno capo alle Regioni e alle Province Autonome, fornire le prime indicazioni per una uniforme applicazione, soprattutto in considerazione dei connessi aspetti sanzionatori che vi sono implicati.

NUOVO QUADRO NORMATIVO

I commi da 1180 a 1185 dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006 contengono importanti integrazioni e modifiche alla previgente disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie, in ordine alle quali pare utile fornire una prima illustrazione.

Il quadro complessivo della normativa risulta essere il seguente:

- Art. 9-bis, comma 2, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni nella legge 28 novembre

- 1996, n. 608, come sostituito dall'art. 1, co. 1180 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- Art. 4-bis, comma 5, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 1, co. 1183 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- Art. 4-bis, commi 6, 6-bis, 6-ter, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 1, co. 1184 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- Art. 4-bis, comma 7, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181;
- Art. 21 comma 1, della legge n. 264/1949, come sostituito dall'articolo 6, comma 3, d.lgs. 10 settembre 2002, n. 276;
- Art. 17, commi 1, 2, 3, d.lgs. 10 settembre 2002, n. 276;
- Art. 19, commi 2, 3, 4, d.lgs. 10 settembre 2002, n. 276.

Instaurazione del rapporto di lavoro

La nuova formulazione del comma 2 dell'articolo 9-bis del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni nella legge 28 novembre 1996, n. 608, estende a tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, senza alcuna esclusione settoriale, l'obbligo di comunicare al Servizio competente l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente, mediante documentazione avente data certa di comunicazione.

Numerosi e sostanziali sono gli aspetti innovativi che la norma in esame contiene, sia con riguardo all'ambito di applicazione in senso soggettivo ed oggettivo, sia con riguardo al termine di assolvimento dell'obbligo, sia ancora con riguardo alle sue modalità.

Soggetti obbligati

L'obbligo in parola sussiste in capo a tutti i *datori di lavoro*, nella più ampia accezione del termine, vale a dire qualsivoglia persona fisica e giuridica, nonché ente pubblico e pubblica amministrazione, titolare del rapporto di lavoro. Nessuna eccezione viene contemplata, né con riguardo alla natura giuridica, né al settore economico di appartenenza ovvero alla dimensione o all'ubicazione. La norma - si ritiene a mero scopo rafforzativo - ricomprende esplicitamente anche i *datori di lavoro agricoli*, che in precedenza erano tenuti ad effettuare la "comunicazione di assunzione" di cui all'art. 9 ter della legge n. 608/1996 direttamente all'Inps, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 9 del DL 10 gennaio 2006, n. 2, convertito con modificazioni dalla legge 11 marzo 2006, n. 81. Ciò al fine di ristabilire il principio che vede nel "Servizio competente" il principale destinatario delle comunicazioni in materia di collocamento, in considerazione della funzione che le stesse assumono ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 276/2003. In virtù di questa premessa va sottolineato, pertanto, che la norma trova attuazione anche nei confronti dei datori di lavoro di quei settori per i quali vige una disciplina speciale del collocamento ovvero sussistono norme particolari per il reclutamento e l'assunzione dei lavoratori. L'obbligo di comunicazione preventiva riguarda, pertanto, anche i datori di lavoro pubblici, qualunque sia la modalità di assunzione (concorso, chiamata diretta, selezione dopo avviamento da graduatorie pubbliche, ecc.). In questo caso l'obbligo di comunicazione grava sul dirigente responsabile del procedimento di assunzione. Inoltre, seppur a titolo puramente esemplificativo, vanno citate particolari categorie di datori di lavoro, quali quelli dello spettacolo, del lavoro marittimo, del lavoro domestico, ovvero particolari categorie di lavoratori (extracomunitari "nuovi ingressi", disabili, dirigenti) per le quali, al di là della specifica disciplina in materia di assunzione, non può non trovare applicazione anche l'obbligo di cui trattasi. Nel caso di tirocini o di altre esperienze lavorative assimilate, l'obbligo di comunicazione sussiste in capo al soggetto ospitante.

Oggetto della comunicazione

L'obbligo riguarda l'instaurazione di un qualsiasi rapporto di lavoro riconducibile ai tipi legali espressamente richiamati dal comma in parola:

- lavoro subordinato (entro cui si ricomprendono tutte le tipologie di lavoro a tempo indeterminato, a termine, decentrato, a orario ridotto, a causa mista);
- lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa (agenti e rappresentanti di commercio; collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n.3, c.p.c.; lavoro a progetto ex art. 61, co. 1 del d.lgs. n. 276/2003);
- socio lavoratore di cooperativa (art. 1, comma 3, legge 3 aprile 2001, n. 142);
- associazione in partecipazione con apporto lavorativo (art. 2549 cod.civ.).

Come già in passato, l'obbligo viene esteso anche ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Si tratta in particolare dei tirocini previsti dall'art. 18 della legge

n. 196/1997 e dal suo regolamento di attuazione (DM n. 142/1998), nonché di quelli disciplinati dalle vigenti leggi regionali in materia di occupazione e mercato del lavoro. Sono, inoltre, assimilati i tirocini inclusi nei piani di studio che le istituzioni scolastiche realizzano sulla base di norme regolamentari. Altre esperienze lavorative assimilate sono senza dubbio quelle previste dalla citata legge n. 196/97 (borse lavoro) e i lavori socialmente utili (Isu). La comunicazione relativa all'instaurazione del rapporto di lavoro ha per oggetto le seguenti informazioni minime:

- a) i dati anagrafici del lavoratore (codice fiscale, nome, cognome, luogo e data di nascita, residenza e/o domicilio);
- b) la data di assunzione (coincide con la data di iscrizione del lavoratore nei libri obbligatori);
- c) la data di cessazione (salvo il caso di rapporto a tempo indeterminato). Si precisa che nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro è certa nell'*an* ma incerta nel *quando* (come nei casi di contratti a termine a fronte di ragioni di natura sostitutiva) vada comunque indicata all'atto dell'instaurazione una data presunta di cessazione;
- d) l'esatta tipologia contrattuale tra quelle previste dall'ordinamento (vedasi *infra* "modulistica");
- e) la qualifica professionale attribuita al lavoratore all'atto dell'assunzione;
- f) il trattamento economico e normativo riconosciuto (normalmente è sufficiente l'indicazione del CCNL applicato dal datore di lavoro e il relativo inquadramento nel livello retributivo spettante in base alla qualifica professionale attribuita). Qualora il datore di lavoro non applichi un CCNL esso è tenuto a comunicare l'importo della **retribuzione lorda giornaliera** pattuita. Nel caso di lavoro autonomo dovrà essere indicato il **corrispettivo lordo complessivo** concordato tra le parti.

Destinatario della comunicazione

La comunicazione deve essere inviata al **Servizio competente** nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro. La definizione di Servizio competente è quella di cui all'art. 1, comma 2, lett. g) del d.lgs. n. 181/2000, così come sostituito dal d.lgs. n. 297/2002, vale a dire "*i centri per l'impiego...e gli altri organismi autorizzati o accreditati a svolgere le previste funzioni, in conformità alle norme regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano*". Ciò che rileva, pertanto, è la specifica normativa che sul piano legislativo e regolamentare le singole regioni e province autonome hanno emanato in materia di organizzazione dei servizi per l'impiego. Al riguardo nulla è mutato rispetto alla vigente normativa e, pertanto, sarà cura delle medesime Regioni e Province Autonome confermare o modificare le disposizioni fino ad oggi in vigore.

Per *sede di lavoro* si intende il luogo, indicato nel contratto individuale, in cui si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, allorché questa non coincida con la sede legale del datore di lavoro, il Servizio competente va individuato con riferimento al Comune ove è ubicata l'unità locale cui il lavoratore è adibito all'atto dell'assunzione.

Edilizia, agricoltura, gente di mare

Alcune precisazioni si rendono necessarie per le assunzioni dei lavoratori nei settori dell'agricoltura e dell'edilizia e della gente di mare, in ragione delle peculiarità che il luogo della prestazione riveste in questi settori.

- Nel caso dell'edilizia, la locuzione *sede di lavoro* è valida anche per il cantiere mobile, essendo lo stesso una vera e propria unità produttiva. In questo caso, il datore di lavoro comunicherà l'assunzione del lavoratore al servizio competente del comune dove è stata fissata l'apertura del cantiere mobile e a nulla rileveranno i successivi spostamenti fisici del cantiere medesimo. Le comunicazioni modificative dovranno riguardare esclusivamente i casi di distacco e trasferimento del lavoratore e non già del cantiere.
- Un caso ancora diverso è quello previsto per la gente di mare, la cui comunicazione, disciplinata dall'articolo 11 del DPR 18 aprile 2006, n. 231, va resa nei confronti degli uffici di collocamento della gente di mare - già istituiti ai sensi dell'articolo 2 del regio decreto legge 24 maggio 1925, n. 1031 - territorialmente competenti in base al luogo ove si verifica l'imbarco,
- Per quanto riguarda il datore di lavoro agricolo, ferma restando la regola generale che vede nella circoscrizione in cui insiste il fondo il criterio di individuazione del corrispondente servizio competente, qualora il fondo insista su più circoscrizioni, il datore di lavoro può a sua discrezione individuare il servizio competente al quale inviare la comunicazione.

Data le specificità proprie del settore, al fine di valutare l'impatto che l'entrata in vigore delle disposizioni contenute nei commi 1180 e ss. della Legge Finanziaria 2007 ha sul reclutamento dei lavoratori agricoli, verrà

effettuato un attento monitoraggio che gli esiti della presente nota hanno sull'evoluzione e le dinamiche organizzative dell'intero settore.

Termine e modalità di comunicazione

Il termine di comunicazione, come stabilito nel novellato comma 2 dell'art. 9-bis, scade **alle ore 24 del giorno antecedente** a quello di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro e nulla rileva se trattasi di giorno festivo. Infatti, stante il tenore letterale della previsione normativa e la sua finalità, la scadenza del termine in un giorno festivo non può comportare un suo automatico differimento al giorno successivo. L'avvenuto adempimento deve essere provato dal datore di lavoro mediante documentazione da cui si possa evincere **la data certa** in cui la trasmissione è stata effettuata. Tale circostanza è desumibile, oltre che dalla tradizionale raccomandata a/r e dalla consegna diretta allo sportello del servizio competente, anche dai servizi telematici quali il fax ovvero la procedura informatica di validazione temporale attestante il giorno e l'ora in cui il modulo è stato ricevuto dal servizio competente.

In proposito, si ritiene che, in attesa dell'emanazione del decreto interministeriale di cui al comma 7 dell'art. 4-bis del d.lgs. n. 181/2000 (vedi *infra*), nelle Regioni in cui sono stati attivati servizi informatici per l'invio delle comunicazioni obbligatorie gli stessi possano essere normalmente utilizzati a condizione che garantiscano la predetta procedura di validazione temporale.

In caso di **urgenza connessa ad esigenze produttive** la comunicazione può essere effettuata **entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di effettuare entro il giorno antecedente, mediante comunicazione con data certa di trasmissione**, una prima informativa al Servizio competente, limitata alla **data di inizio della prestazione** e alle **generalità** del lavoratore e del datore di lavoro, intendendo per generalità almeno nome e cognome (ragione sociale) e **codice fiscale**. Benché la norma faccia riferimento a motivi di urgenza di carattere produttivo, si ritiene che la formulazione possa ricomprendere anche le ipotesi in cui l'assunzione venga effettuata per evitare danni alle persone ed agli impianti ed in tutti quei casi in cui sussistano motivate esigenze produttive, tecniche ed organizzative che non consentano di procrastinare l'impiego dei lavoratori. In tali casi, infatti, può verificarsi una oggettiva impossibilità per il datore di lavoro di acquisire le informazioni complete necessarie per adempiere all'obbligo.

Restano escluse dall'obbligo di comunicazione entro il giorno antecedente, quelle assunzioni effettuate a causa di "forza maggiore", ovvero di avvenimenti di carattere straordinario, che il datore di lavoro non avrebbe potuto oggettivamente prevedere con l'esercizio dell'ordinaria diligenza e che sono tali da imporre un'assunzione immediata. In via esemplificativa (ma non limitativa) sono da ricomprendere gli eventi naturali catastrofici (incendi, alluvioni, gli uragani; terremoti, ecc.) ovvero nelle ipotesi di assunzione non procrastinabile per sostituzione di lavoratori che comunicano la propria indisponibilità alla prestazione lavorativa il giorno stesso dell'assenza (es. i supplenti del settore scolastico). Solo in tali casi, in cui la comunicazione non può essere oggettivamente effettuata il giorno prima il verificarsi dell'evento, che risulta per sua stessa natura imprevedibile, la medesima deve essere effettuata entro il primo giorno utile e, comunque, non oltre il 5° giorno.

Qualora, per una qualsiasi ragione, il rapporto di lavoro di cui si è data comunicazione preventiva non si instauri effettivamente, il datore di lavoro è tenuto a darne immediata comunicazione al servizio competente, comunque non oltre i cinque giorni successivi.

Trasformazione del rapporto di lavoro

Già il comma 5, dell'art. 4-bis del d.lgs. n. 181/2000 aveva esteso l'obbligo di comunicazione ad alcune vicende modificative del rapporto di lavoro. In virtù del comma 1183 della legge in esame alle ipotesi già previste si aggiungono altri casi, per cui si determina il seguente assetto complessivo:

- a) trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza assimilata a rapporto di lavoro subordinato;
- b) proroga del termine inizialmente fissato;
- c) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
- d) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- e) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;
- f) trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato;
- 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.

Benché manchi una esplicita previsione si ritiene che in via interpretativa l'obbligo di comunicazione sussista anche per l'ipotesi di trasformazione del contratto di inserimento (ex art. 54, d.lgs. n. 276/2003) in contratto a tempo indeterminato, stante l'assimilazione di tale contratto con il contratto a termine (ai sensi del comma 1 dell'art. 58 del decreto citato). Nulla è modificato in ordine al termine ed alle modalità di comunicazione, che deve avvenire **entro cinque giorni**.

Cessazione del rapporto di lavoro

Nessuna modifica a quanto già previsto al riguardo dall'art. 21, comma 1, della legge n. 264/1949, come sostituito dall'articolo 6, comma 3 del d.lgs. n. 181/2000. Pertanto, la cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero la diversa data di cessazione dei rapporti di lavoro a termine (precedentemente comunicata all'atto di assunzione) va comunicata al servizio competente presso il quale è ubicata la sede di lavoro, **entro cinque giorni** dal verificarsi dell'evento. Allo stesso modo, restano valide le disposizioni previste da normative speciali quali quelle del collocamento mirato, la cui cessazione, per effetto dell'articolo 10 della legge n. 68/99, va effettuata entro 10 giorni dalla data della cessazione medesima.

Disciplina speciale per le agenzie di somministrazione

Una regolamentazione particolare è prevista per le Agenzie per il lavoro autorizzate alla somministrazione di lavoro. Quest'ultime possono effettuare le comunicazioni di assunzione, cessazione e proroga dei lavoratori somministrati **entro il 20 del mese successivo** alla data di assunzione (ovvero di proroga o cessazione). L'obbligo "posticipato" al 20 del mese successivo per le Agenzie per il lavoro trova la propria ragione nel fatto che la "prova" dell'avvenuta instaurazione del rapporto tra il lavoratore e l'Agenzia si rinviene nel contratto di somministrazione che deve essere sottoscritto prima dell'invio in missione, con obbligo di comunicazione per iscritto al prestatore di lavoro (art. 21, commi 1 e 2, d.lgs. n. 276/2003).

Le comunicazioni a consuntivo effettuate dalle Agenzie devono essere inviate al Servizio competente ove è ubicata la sede operativa dell'Agenzia.

Pluriefficacia della comunicazione

Il comma 1184, che novella il comma 6 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, dispone che *"le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali, previste dalla normativa vigente, inviate al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro con i moduli di cui al comma 7, sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale per le assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della prefettura-ufficio territoriale del Governo"*. Si tratta, come evidente, di una disposizione di carattere generale volta, da un lato a semplificare gli oneri di natura burocratica in capo ai datori di lavoro, dall'altro finalizzata a rendere più omogenei i flussi informativi, creando le condizioni per una maggiore integrazione degli archivi informatici della pubblica amministrazione. La pluriefficacia della comunicazione effettuata al Servizio competente riguarda naturalmente tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in capo al datore di lavoro in ordine all'instaurazione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro. In virtù di tale norma, l'adempimento effettuato secondo la normativa in esame realizza "l'assolvimento" anche degli altri obblighi di comunicazione, in quanto il trasferimento dei dati a tutti gli enti interessati deve essere garantito dal servizio competente secondo le modalità stabilite con il decreto interministeriale di cui al comma 7 del medesimo articolo (vedi *infra*). Una puntuale ricognizione degli obblighi, che si intendono assolti tramite la comunicazione unica, sarà effettuata in sede di emanazione del citato decreto, dopo aver acquisito il parere delle amministrazioni e degli enti interessati. Per la fase di prima applicazione si rinvia al successivo paragrafo **"Disposizioni transitorie"**.

Entrata in vigore

Il comma 1181, **abrogando** la previsione di cui all'art. 7, comma 2 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (*"le disposizioni di cui all'articolo 6, commi 2 e 3, si applicano a decorrere dalla data stabilita dal decreto dell'articolo 4-bis, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, introdotto dall'articolo 6, comma 2"*) sancisce **l'immediata entrata in vigore delle nuove disposizioni**, senza la necessità di attendere il decreto interministeriale, di cui al comma 7 dell'art. 4-bis del d.lgs. n. 181/2000.

Con riguardo alla **comunicazione di trasformazione**, non essendo intervenuta sul punto alcuna modifica al comma 2-bis dell'art. 5 del d. l.vo n. 181/2000 (comma aggiunto dall'art. 7, comma 1, lettera b, del d. l.vo n. 297/2002), l'obbligo dovrebbe scattare con l'emanazione del modello unificato. Tuttavia, sul piano logico e della ratio sottostante, questa distinzione non ha una ragion d'essere, essendo evidente l'intento del legislatore di dare rapido corso alla messa a regime del sistema nel suo impianto complessivo. Pertanto, pur non essendo tecnicamente possibile, per gli effetti sanzionatori che vi sono connessi, imporre l'obbligo prima della entrata in vigore del richiamato decreto, nulla impedisce che laddove sussistano le condizioni operative si possa avviare una pragmatica anticipazione dell'adempimento. Peraltro, in molte realtà è prassi molto diffusa la comunicazione di trasformazione dei contratti a termine e dei contratti di apprendistato.

Provvedimenti attuativi

Il citato comma 7 dell'art. 4-bis del d.lgs. n. 181/2000 stabilisce che, al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, **i moduli** per le comunicazioni obbligatorie sono definiti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, d'intesa con la Conferenza Unificata. Il decreto medesimo deve stabilire anche le modalità informatiche di trasferimento dei dati e i tempi di entrata in vigore dell'obbligo di effettuare la comunicazione esclusivamente per via telematica.

Appare evidente la pluralità di fini che il rinvio al decreto persegue:

- a) la definizione e la manutenzione di standard informatici e statistici, al fine di assicurare l'omogeneità e l'unitarietà del sistema informativo del lavoro;
- b) l'utilizzo pieno dei servizi informatici per migliorare l'efficienza della pubblica amministrazione e migliorare i rapporti con i cittadini;
- c) la semplificazione amministrativa a vantaggio delle imprese.

Poiché la materia attiene per alcuni aspetti alla competenza esclusiva dello Stato (standard statistici, aspetti sanzionatori) e per altri alla competenza concorrente delle Regioni e Province Autonome, il decreto interministeriale dovrà essere adottato d'intesa con la Conferenza Unificata.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Alla luce degli approfondimenti fin qui condotti ed in attesa che il quadro normativo si completi con l'emanazione del sopracitato decreto e delle disposizioni integrative che le Regioni e le Province Autonome vorranno adottare, si forniscono di seguito alcune prime indicazioni operative per garantire una uniforme e corretta applicazione della normativa al momento della sua entrata in vigore.

Modalità degli adempimenti

Per ciascuno degli adempimenti previsti, i datori di lavoro, ovvero i soggetti per il tramite dei quali gli adempimenti possono essere effettuati, si atterranno alle seguenti indicazioni.

Modulistica

Comunicazione di instaurazione

Per tutte le tipologie di lavoro subordinato, l'adempimento sarà effettuato utilizzando il *mod. CIASS* o altra analoga modulistica in uso presso i centri per l'impiego. Per i datori di lavoro agricolo si continuerà ad utilizzare copia della Sezione Matricola del Registro d'impresa.

Per i rapporti autonomi in forma coordinata e continuativa, fermi restando i quadri relativi al datore di lavoro

e al lavoratore, il modulo dovrà contenere le seguenti informazioni minime: tipo di rapporto (rapporto di agenzia, co.co.co., lavoro a progetto) - data inizio e data fine del rapporto – corrispettivo lordo – attività e mansioni (descrittivo).

Per i rapporti di socio di cooperativa, oltre all'indicazione della sussistenza di un rapporto associativo, per quanto attiene al rapporto di lavoro ci si atterrà a quanto previsto per il lavoro subordinato o per il lavoro autonomo (a seconda dei casi).

Per i tirocini e le altre esperienze lavorative sarà sufficiente indicare il tipo di rapporto, data di inizio e fine.

Comunicazione di cessazione

Per tutte le tipologie di rapporto si continuerà ad utilizzare il mod. *C/CRL* o altro analogo in uso presso i centri per l'impiego.

Si ricorda che tale comunicazione va effettuata solo nel caso di risoluzione di un rapporto a tempo indeterminato ovvero per rettificare la data di cessazione indicata all'atto dell'assunzione.

Comunicazione di trasformazione

Nei casi previsti potrà essere utilizzato il mod. *C/CTRL*, indicando la data di trasformazione.

Comunicazione di assunzione, proroga e cessazione (Agenzie per il lavoro)

La comunicazione al Servizio competente sarà effettuata utilizzando il mod. *Unificato/Temp*, istituito con il Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 1° settembre 1999.

Inail - Ipsema (disposizione transitoria)

La comunicazione all'INAIL, ex art. 14, comma 2, del d.l.vo n. 38/2000 attraverso gli strumenti informatici, resta in vigore, per tutti i datori di lavoro – ivi compresi le Agenzie per il Lavoro - con le medesime modalità fino alla piena operatività delle modalità di trasferimento dei dati contenuti nei moduli per le comunicazioni obbligatorie previste dal modello individuato dall'art. 4 bis, comma 7, del D.L.vo n. 181/2000. La stessa considerazione vale anche per i datori di lavoro marittimi nei confronti dell'IPSEMA (comma 1182).

Inps (datori di lavoro agricolo)

Anche la comunicazione che i datori di lavoro agricolo effettuano all'INPS, ai sensi dell'art. 1, comma 9, del DL 10 gennaio 2006, convertito con modificazioni dalla legge 11 marzo 2006, n. 81, dovrà essere effettuata fino a quando non entrerà in vigore il decreto sopracitato.

Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo

Anche l'obbligo che impone la comunicazione allo Sportello Unico, entro 5 giorni dalla assunzione e dalla cessazione dei rapporti con i cittadini extra comunitari (Art. 22, comma 7 del T.U. n. 286/1998, come modificato dalla legge n. 189/2002 e dal DPR n. 394/1999), potrà essere assolto attraverso il modello unificato. Nelle more della sua entrata in vigore si ritiene che l'adempimento vada mantenuto nelle modalità attuali.

E' stata, invece, abrogata (comma 1184) quella parte dell'art. 7, comma 1, del d. l.vo n. 286/1998 che imponeva al datore che assume al proprie dipendenze un cittadino extra comunitario di comunicarlo in Questura entro 48 ore.

Sanzioni

Nulla viene innovato riguardo alle sanzioni previste dall'art. 19, comma 3, del d.lgs. 276/2003 per la violazione degli obblighi di comunicazione di assunzione e di cessazione. Pertanto le sanzioni ivi previste ed applicate ai vecchi precetti, come chiarito dalla circolare di questo Ministero n. 37/2003 del 24 novembre 2003, troveranno applicazione anche con riferimento alle violazioni dei nuovi adempimenti a far data dall'entrata in vigore della legge in esame (1° gennaio 2007).

Al contrario la sanzione correlata all'obbligo di comunicare le trasformazioni del rapporto di lavoro sarà applicabile solo dalla data stabilita dal decreto interministeriale di unificazione dei moduli.

Abrogazione ravvedimento operoso

Viene abrogato (comma 1185) il comma 5 dell'art. 19 del d.lvo n. 276/2003 che prevedeva in materia di comunicazioni ai centri per l'impiego il c.d. "ravvedimento operoso", peraltro mai entrato in vigore.

Disposizioni regionali integrative

Il comma *6-ter* dell'art. *4-bis* del d.lgs. n. 181/2000, come introdotto dal comma 1184, nello stabilire per i datori di lavoro pubblici e privati l'obbligo di avvalersi dei servizi informatici messi a disposizione dalle regioni, rinvia al più volte citato decreto interministeriale la disciplina delle modalità e dei tempi di applicazione delle *comunicazioni on line*.

Tuttavia, nelle more dell'approvazione del provvedimento, le Regioni e le Province Autonome presso le quali i servizi in parola sono già attivi, potranno con propria deliberazione anticipare in via sperimentale l'utilizzo del canale telematico quale unica modalità di adempimento.

Il testo è pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale: www.lavoro.gov.it



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DEL MERCATO DEL LAVORO

NOTA DEL 14/02/2007

ADEMPIMENTI CONNESSI ALLA INSTAURAZIONE, TRASFORMAZIONE E CESSAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO (LEGGE 27 DICEMBRE 2006, N. 296 – LEGGE FINANZIARIA 2007) ULTERIORI INDIRIZZI OPERATIVI

Con precedente nota del 4 gennaio 2007 sono stati forniti i primi indirizzi applicativi della normativa indicata in oggetto. Contestualmente sul sito del Ministero (www.lavoro.gov.it) è stata aperta una linea diretta con i soggetti interessati al provvedimento, al fine di raccogliere riflessioni, commenti e segnalazioni di problematiche connesse alla fase di attuazione.

Attraverso tale strumento sono pervenuti numerosi quesiti a cui la scrivente Direzione ha risposto fornendo i chiarimenti, al fine di risolvere le più immediate esigenze dei datori di lavoro e degli altri soggetti abilitati ad effettuare le comunicazioni.

La proficua interlocuzione con i diretti interessati ha consentito di mettere a fuoco vari aspetti della complessa materia rimasti non ancora chiariti.

Per tale ragione si ritiene utile integrare la precedente nota in modo da dare diffusione generale alle principali indicazioni già fornite con le risposte ai quesiti e chiarire, alla luce degli approfondimenti effettuati, ulteriori aspetti controversi.

Per una migliore organicità e sistematicità dell'esposizione viene mantenuta la medesima struttura per paragrafi della precedente nota del 4 gennaio 2007.

Soggetti obbligati

Ad integrazione di quanto già anticipato, sulla base del tenore letterale del novellato art. 9-bis della legge n. 608/1996, si forniscono ulteriori precisazioni circa i soggetti cui viene imposto l'obbligo di comunicazione.

1. Datori di lavoro privati

La locuzione utilizzata dal legislatore indica senza ombra di dubbio la volontà di ricomprendere nell'ambito della disciplina qualsiasi persona fisica e giuridica che instauri uno dei rapporti di lavoro indicati dalla norma citata. Pertanto nel caso di lavoro autonomo in forma coordinata e continuata, il datore di lavoro si identifica con il *committente*, nel caso di contratto di agenzia e di rappresentanza con il *preponente*, così come nel caso di associazione in partecipazione esso si identifica con l'*associante*. Infine, con riguardo ai tirocini ed alle altre esperienze lavorative ad essi assimilate, per le quali non si configura un rapporto di lavoro, per datore di lavoro deve intendersi il *soggetto ospitante*.

2. Enti pubblici economici

Rientrano in questa categoria quegli enti che operano nel campo della produzione di beni e servizi svolgendo attività prevalentemente o esclusivamente economiche. Ad essi si applica lo statuto dell'impresa privata, compresa l'iscrizione nel registro delle imprese (artt. 2093 - 2201 cod. civ.). La disciplina dei rapporti di lavoro è di natura privatistica, pertanto, ai fini della normativa in esame, per tali Enti valgono le regole dei datori di lavoro privati.

Nel recente passato i più importanti enti pubblici economici sono stati trasformati in società per azioni, con attribuzione della titolarità delle relative azioni al Ministero dell'economia e delle Finanze. Per alcune di esse sono state avviate procedure di dismissione attraverso il trasferimento delle azioni a soggetti privati. Tutto ciò, tuttavia, non ha alcuna implicazione sulla disciplina dei rapporti di lavoro e di conseguenza sulla normativa in esame.

3. Pubbliche Amministrazioni

Le Pubbliche Amministrazioni che rientrano nel campo di applicazione della normativa sulle comunicazioni obbligatorie dei rapporti di lavoro, sono quelli richiamati all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, ossia:

“Le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, agricoltura e artigianato e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario nazionale, l'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran) e le agenzie di cui al d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300”.

Tali soggetti quindi hanno l'obbligo di effettuare le comunicazioni come disposto dall'art. 1 commi da 1180 a 1185 della legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007).

Oggetto delle comunicazioni

A seguito dei quesiti pervenuti, si reputa necessario fornire un quadro generale degli indirizzi espressi da questo Ministero circa l'applicazione della disciplina in esame a taluni particolari rapporti di lavoro o esperienze lavorative.

Rapporti di lavoro

Il dato da cui partire è senza dubbio l'esame della lettera della norma che così recita: *“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...”*.

Si chiariscono pertanto i seguenti aspetti:

A. Per quanto attiene al *“rapporto di lavoro subordinato”*, nel riconfermare il contenuto della precedente nota, si ribadisce che la formula comprende tutte le figure di lavoro dipendente, anche quelle che presentano caratteri di specialità rispetto alla disciplina del lavoro subordinato nell'impresa di cui all'art. 2094 cod.civ. In tal senso sono da considerarsi ricompresi il rapporto di lavoro nautico e aeronautico (disciplinato dal Codice della Navigazione), il rapporto di lavoro sportivo (disciplinato dalla legge 23 marzo 1981 n. 91), il rapporto di lavoro dei dirigenti, il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (disciplinato dal d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

Con riferimento all'ultima fattispecie si chiarisce, tuttavia, che l'obbligo **non sussiste** per quelle categorie del pubblico impiego che, ai sensi dell'art. 3 del sopracitato D.Lgs. 165/2001, sono state escluse dalla c.d. privatizzazione e per le quali il rapporto di lavoro non ha natura contrattuale ma è regolato dalla legge (magistrati, avvocati dello stato, personale militare e delle forze di polizia, personale della carriera diplomatica e prefettizia, professori e ricercatori universitari, ecc.).

B. Per quanto concerne *“il lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto”*, corre l'obbligo di ben specificare quali siano in concreto questi rapporti e quali viceversa siano da escludere. Come si evince, il legislatore ha inteso includere nella speciale disciplina del collocamento non tutta l'area del lavoro autonomo, ma solo *quello reso in forma coordinata e continuativa*.

Di tali tipologie contrattuali si trova menzione nell'art. 409, punto 3, del cod. proc. civ., che ha esteso l'applicazione delle norme del processo del lavoro a un insieme eterogeneo di rapporti di lavoro autonomo. Successivamente la legge di riforma del sistema pensionistico (n. 335/95) ha previsto l'iscrizione dei collaboratori coordinati e continuativi a una apposita Gestione Separata dell'Inps, al fine di estendere loro l'assicurazione generale obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti. Inoltre, l'art. 5 del D.Lgs. n. 38/2000 ha esteso loro l'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. Da ultimo il D.Lgs. n. 276/2003 ha disciplinato, nel Titolo VII – Capi I e II (articoli da 61 a 74), il lavoro a progetto, il lavoro occasionale, il lavoro accessorio e le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro con specifico riguardo alle attività agricole, cui va aggiunta anche l'ipotesi prevista per gli imprenditori artigiani dall'art. 21, comma 6-ter, del D.Lgs. n. 269/2003, convertito con modificazioni in Legge n. 326/2003.

Si ritiene, pertanto, anche in relazione alle finalità che la disciplina persegue, che il legislatore abbia voluto

fare riferimento a tutte quelle tipologie di lavoro che la dottrina ha qualificato come *parasubordinati*, vale a dire caratterizzati da:

- *Collaborazione*, nel senso che si esclude qualsiasi vincolo di subordinazione del prestatore di lavoro nei confronti del destinatario della prestazione;
- *Coordinamento*, che consiste nel collegamento funzionale della attività del prestatore d'opera con la struttura del committente;
- *Continuità*, nel senso che la prestazione non ha carattere occasionale ma continuativo;
- *Personalità della prestazione*, vale a dire la prevalenza del carattere personale dell'apporto lavorativo.

Ciò premesso, sulla base della duplice finalità della normativa, vale a dire da un lato di realizzare un sistema di monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dall'altro di supportare le azioni di contrasto al lavoro irregolare, si ritiene ragionevole circoscrivere l'obbligo in parola a quelle tipologie che siano significative sotto il profilo della conoscenza dell'andamento del mercato del lavoro e che al contempo presentino rischi consistenti di abuso o di elusione di normative inderogabili.

Alla luce di ciò vanno considerate **incluse** le seguenti tipologie:

- contratto di lavoro a progetto (art. 61, comma 1, D.Lgs.n. 276/2003);
- contratto di agenzia e di rappresentanza commerciale, se caratterizzati da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale;
- collaborazione coordinata e continuativa nelle pubbliche amministrazioni (art. 7, D.Lgs. n. 165/2001 art. 110, comma 6 D.Lgs. 267/2000 – circ. Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 15 luglio 2004);
- collaborazione occasionale, di cui all'art. 61, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, nella quale pur mancando la continuità sussiste il coordinamento con il committente (c.d. "*mini-co.co.co.*");
- prestazione sportiva, di cui all'art. 3 della L. n. 89/1981, se svolta in forma di collaborazione coordinata e continuativa e le collaborazioni individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;
- prestazioni rientranti nel settore dello spettacolo, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 8/1979, per le quali vige l'obbligo di assicurazione E.N.P.A.L.S.

Di converso, si ritiene, alla luce del criterio interpretativo esplicitato, che vadano **esclusi dall'obbligo di comunicazione** quei rapporti, che, pur rientrando astrattamente nell'area della c.d. parasubordinazione, non presentino rischi consistenti di abuso o elusione della normativa inderogabile in materia di lavoro :

- le attività rientranti nell'esercizio di una professione intellettuale, per la quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- le nomine dei componenti di organi di amministrazione e controllo di società;
- le partecipazioni a collegi e commissioni;
- le prestazioni di lavoro accessorio, di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003;
- le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'art. 74 del D.Lgs. n. 276/2003 e quelle previste dall'art. 21, comma 6-ter, del D.L. n. 269/2003, convertito in Legge n. 326/2003.

C. Per quanto concerne i rapporti di lavoro del *socio lavoratore di cooperativa*, si ricorda che, ai sensi dell'art. 1, c. 3, L. n. 142/2001, tra la cooperativa ed il socio lavoratore si instaura un rapporto di lavoro ulteriore a quello associativo e che tale rapporto può assumere qualsiasi forma prevista dall'ordinamento. Pertanto, le società cooperative sono tenute a comunicare ai servizi competenti i *rapporti di lavoro subordinati* o di *collaborazione coordinata e continuativa*, così come individuati alle lettere precedenti, stipulati con i soci lavoratori.

D. Per quanto concerne i *rapporti di associazione in partecipazione*, di cui all'art. 2549 cod. civ., essi rilevano solo se caratterizzati dall'apporto di lavoro, anche non esclusivo, da parte dell'associato, con la sola esclusione dei lavoratori già iscritti ad albi professionali (Legge Finanziaria 2005).

E. In via generale, oltre agli specifici rapporti indicati nei punti precedenti, restano **totalmente esclusi** dall'ambito di applicazione della specifica disciplina tutte le forme di lavoro autonomo reso ai sensi dell'art. 2222 cod. civ., sia in forma professionale che occasionale - ai sensi dell'art. 67, lett. l), del D.P.R. n. 917/1986 (T.U.I.R.) - così come, a maggior ragione, tutte le attività lavorative di tipo autonomo esercitate in forma imprenditoriale.

Pertanto, con riguardo alle categorie più significative, sono da escludere:

- I lavoratori agricoli autonomi;
- I collaboratori familiari;
- Gli agenti e i rappresentanti di commercio costituiti in società o che si avvalgono di una autonoma struttura imprenditoriale.

Per altro verso si ritengono **escluse** quelle prestazioni rese nell'ambito del c.d. volontariato, nelle quali, ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, manca qualsiasi vincolo contrattuale di corrispettività.

Tirocini ed altre esperienze lavorative

Come previsto espressamente nella normativa, la comunicazione preventiva si applica anche *“ai tirocini di formazione e orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata”*. A questo riguardo con la nota del 4 gennaio 2007, in ragione della formula ampia usata dal legislatore, si è ritenuto di includere non solo i tirocini previsti dall'art. 18 della legge n. 196/97 e dal relativo regolamento di attuazione (DM n. 142/1998), nonché quelli disciplinati da leggi regionali, ma anche quelli inclusi nei piani di studio dalle università e dagli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari. In fase di prima attuazione, tuttavia, perplessità sono emerse circa l'opportunità di estendere l'obbligo anche a quelle esperienze previste all'interno di un *percorso formale di istruzione o di formazione*, la cui finalità non è direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì di affinare il processo di apprendimento e di formazione.

Pertanto, alla luce del suesposto criterio interpretativo, basato su esigenze di monitoraggio e di prevenzione del lavoro irregolare, rivedendo il primo orientamento, **si ritiene di escludere l'obbligo di comunicazione per i tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro.**

Tutto ciò si sostanzia allorché si verificano le seguenti condizioni:

- *Promozione* da parte di una università e istituto di istruzione universitaria abilitato al rilascio di titoli accademici, di una istituzione scolastica che rilasci titoli di studio aventi valore legale, di un centro di formazione professionale operante in regime di convenzione con la regione o la provincia;
- *Destinatari* studenti universitari, studenti di scuola secondaria superiore, allievi di istituti professionali e di corsi di formazione iscritti al corso di studio e di formazione nel cui ambito il tirocinio è promosso;
- *Svolgimento* all'interno del periodo di frequenza del corso di studi o del corso di formazione.

Di converso, **rientrano negli obblighi di comunicazione** i tirocini promossi dai centri per l'impiego e da altri soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro a favore di soggetti inoccupati o disoccupati, nonché di soggetti svantaggiati o di disabili, con la finalità di favorirne l'inserimento lavorativo. Sempre in tema di tirocini, si chiarisce altresì che, fermo restando l'obbligo in capo al soggetto ospitante, nulla osta a che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore, peraltro già tenuto a provvedere alle assicurazioni obbligatorie. Con riguardo alle altre esperienze lavorative assimilabili ai tirocini, oltre a quelle già indicate con la precedente nota (borse lavoro, Isu), si segnalano le borse post-dottorato di ricerca.

I periodi di pratica professionale regolarmente comunicati ai rispettivi Ordini, sono invece esclusi **dall'obbligo di comunicazione preventiva**, in quanto finalizzati ad una futura attività libero professionale, di per sé esclusa dall'ambito di applicazione della norma.

Termini per le comunicazioni

Il termine per inviare la comunicazione di assunzione scade alle ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro.

Per inizio del rapporto di lavoro si intende la data da cui decorrono l'obbligo della prestazione lavorativa e l'obbligo della remunerazione, che normalmente si evince dal libro matricola.

Ai fini della norma ciò che rileva è che la data di comunicazione sia **antecedente** a quella di effettivo inizio della prestazione lavorativa. Se l'ultimo giorno utile cade in un **giorno festivo** non si può far valere la regola della proroga automatica del termine al giorno successivo, poiché ciò, come appare evidente, equivarrebbe non a differire un termine ma a vanificarne la finalità, dal momento che la comunicazione non sarebbe più preventiva. In questi casi la comunicazione può essere fatta in un giorno precedente non festivo, ovvero nel

giorno festivo con gli strumenti disponibili, purché attestanti la data certa di trasmissione.

Come già anticipato nella precedente nota del 4 gennaio 2007, si prevedono due ipotesi derogatorie:

- a) assunzione d'urgenza per esigenze produttive: in questo caso il datore di lavoro può comunicare l'assunzione entro i cinque giorni successivi, salvo l'invio entro il giorno antecedente della comunicazione sintetica provvisoria;
- b) assunzione per cause di "forza maggiore": in questo caso il datore di lavoro può comunicare l'assunzione il primo giorno utile successivo senza neppure l'obbligo di una preventiva comunicazione sintetica. Ciò in quanto l'evento è di tale natura imprevedibile da rendere non solo improcrastinabile l'assunzione, ma anche impossibile la sua previsione nel giorno precedente.

Le due eccezioni sopra richiamate consentono di risolvere in via generale ogni possibile situazione, anche con riguardo a quei settori produttivi, che in ragione delle peculiarità delle produzioni, hanno sollevato dubbi circa la possibilità di adempiere all'obbligo di comunicazione preventiva.

La prima deroga (comunicazione in forma sintetica) soccorre, infatti, in tutti quei casi in cui il datore di lavoro non è in condizione di effettuare una comunicazione ordinaria (ad es. non dispone per tempo di tutti i dati) ma per ragioni produttive non può rinviare l'assunzione. In questi casi il datore di lavoro dovrà essere in grado di dimostrare il sussistere di una effettiva esigenza produttiva che non consente di procrastinare neppure di un giorno l'assunzione.

La seconda deroga (comunicazione non preventiva ma contestuale o successiva) soccorre solo in caso di "forza maggiore", vale a dire allorché il datore di lavoro sia in grado di dimostrare non solo che l'assunzione non poteva essere procrastinata, ma anche che non era possibile prevederla il giorno prima.

Tale ultima circostanza è ricorrente nel caso di conferimento di supplenze temporanee al personale docente (art. 1, comma 1, lett. c) del DM 25 maggio 2000, n. 20) e al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (art. 1, comma 1, lettera c) del DM 13 dicembre 2000, n. 430) negli istituti scolastici pubblici. In tali casi, sembra ragionevole disporre in via preventiva e generale, che le assunzioni a tempo determinato del predetto personale, rientranti nella tipologia della supplenza temporanea, ai sensi dei citati regolamenti, siano comunicate anche dopo l'instaurazione del rapporto, nel primo giorno utile.

Le soluzioni prospettate risultano idonee a soddisfare tutte le esigenze del datore di lavoro, senza arrecare pregiudizio al normale andamento delle attività produttive, ma altresì garantendo la finalità della norma.

Il termine per comunicare la trasformazione e la cessazione del rapporto di lavoro è stabilito entro cinque giorni dall'evento. In questi casi la scadenza del termine in un giorno festivo comporta la proroga automatica al primo giorno lavorativo utile. In questi casi, infatti, lo slittamento del termine non inficia la finalità della norma e non vanifica l'obbligo di legge.

Destinatari delle comunicazioni

Fermo restando quanto già disposto con la precedente nota del 4 gennaio 2007, si rende necessario fornire più precise indicazioni per l'individuazione del servizio competente nei casi di comunicazioni relative a rapporti di lavoro di tipo autonomo o rapporti di lavoro che si svolgono in più sedi di lavoro.

In questi casi, infatti, il criterio indicato dalla legge (il luogo di svolgimento della prestazione di lavoro) mal si adatta al tipo di rapporto, in quanto, in virtù della natura stessa della prestazione, il luogo di esecuzione dell'attività o non è indicato o è identificato in forma ampia e generica nel contratto individuale.

Ciò premesso, al fine di evitare comportamenti difformi, basati su criteri diversi, si ritiene possa essere conveniente che per tipologie di lavoro si applichi il seguente criterio: la sede del committente presso la quale si realizza il "coordinamento" anche temporale della prestazione lavorativa (art. 62, comma 1, lettera d) del D.Lgs. 276/2003)

Contenuti delle comunicazioni

Rispetto alle indicazioni già fornite con la nota del 4 gennaio 2007, occorre precisare solo alcuni aspetti generali, rinviando al DM di attuazione, in corso di emanazione, per una compiuta regolamentazione.

La comunicazione relativa alla cessazione del rapporto di lavoro va effettuata solo nel caso di rapporto a tempo indeterminato oppure nei casi di risoluzione anticipata del contratto a termine per qualsiasi causa (consensuale, recesso durante il periodo di prova, dimissioni, licenziamento per giusta causa, ecc.). In caso di

rapporto a tempo determinato che si protrae oltre il termine inizialmente fissato dovrà essere effettuata entro cinque giorni da tale data una comunicazione di proroga.

La comunicazione relativa alle trasformazioni del rapporto di lavoro va effettuata solo nei casi previsti dalla legge. La citata nota ministeriale ha ritenuto di ricomprendere anche la trasformazione del contratto di inserimento, in ragione della sua assimilazione al contratto a termine.

Analogamente, dovranno essere comunicate entro cinque giorni le proroghe e le cessazioni delle collaborazioni autonome, qualora il termine non fosse stato già indicato nella comunicazione iniziale, perché anticipato rispetto a quello pattuito o perché inizialmente non determinato, ma determinabile in seguito.

Nel caso di tirocinio, la comunicazione di trasformazione va effettuata solo allorché si procede da parte del datore di lavoro ospitante all'assunzione del tirocinante con uno qualsiasi dei contratti di lavoro subordinati previsti dalla normativa in esame. In tal caso, affinché si parli di trasformazione è necessario che l'assunzione avvenga prima della scadenza del tirocinio o alla scadenza senza soluzione di continuità.

Comunicazione unica

Fino all'emanazione del Decreto Interministeriale che dovrà definire i moduli di trasmissione e le modalità di inoltro dei dati in via telematica, alcune comunicazioni dovranno essere ancora effettuate con le modalità precedenti:

- La comunicazione all'INAIL ex art. 14, comma 2, del D.Lgs. n. 38/2000, nonché quella effettuata dai datori di lavoro marittimi nei confronti dell'IPSEMA;
- La comunicazione dei datori di lavoro agricolo all'INPS, ai sensi dell'art. 1, comma 9, del DL 10 gennaio 2006, convertito con modificazioni dalla legge 11 marzo 2006, n. 81;
- La comunicazione allo Sportello Unico della Prefettura dell'assunzione e dalla cessazione dei rapporti con i cittadini extra comunitari (Art. 22, comma 7 del T.U. n. 286/1998, come modificato dalla legge n. 189/2002 e dal DPR n. 394/1999).

E' stata, invece, abrogata quella parte dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 286/1998 che imponeva al datore di lavoro, che assume alle proprie dipendenze un cittadino extra comunitario, di comunicarlo in Questura entro 48 ore.

