



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Direzione Generale del Mercato del Lavoro

Alle **Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro**
Loro Sedi

Alla **Regione Abruzzo**
Direzione Politiche attive del Lavoro, della
Formazione e dell'Istruzione
Dr Antonio Di Paolo
antonio.dipaolo@regione.abruzzo.it
Rosamaria.caiarelli@regione.abruzzo.it

Regione Basilicata
Direzione Formazione, Lavoro, Cultura e
Sport
Dr. Gerardo Calvello
dg_formazione.lavoro@regione.basilicata.it

Provincia Autonoma di Bolzano
Direttore Dipartimento Formazione e
Lavoro
Dr.ssa Barbara Repetto
barbara.repetto@provincia.bz.it

Regione Calabria
Dipartimento Lavoro
c.desantis@regcal.it

Regione Campania
Assessorato Formazione professionale e
Lavoro
Area 17
Dr. Maria Adinolfi
m.adinolfi@regione.campania.it

Regione Emilia Romagna
Direzione Generale Cultura, Formazione e
Lavoro
Dr.ssa Cristina Balboni
cbalboni@regione.emilia-romagna.it

Regione Friuli Venezia Giulia
Direzione Centrale Lavoro, Formazione,

Università e Ricerca
Vicedirettore Centrale
Dr.ssa Loredana Catalfamo
Loredana.catalfamo@regione.fvg.it

Regione Lazio
Direzione Regionale Politiche del Lavoro
Dr. Roberto Crescenzi
rcrescenzi@regione.lazio.it

Regione Liguria
Dipartimento Sviluppo economico e
Politiche dell'occupazione
Dr. Gianni Della Casa
gianni.dellacasa@regione.liguria.it

Regione Lombardia
Direzione Generale Istruzione, Formazione
e Lavoro
Dr. Roberto Albonetti
Roberto_Albonetti@regione.lombardia.it

Regione Marche
Servizio Istruzione Formazione e Lavoro
Dr. Mauro Terzoni
mauro.terzoni@regione.marche.it

Regione Molise
Direzione III – Lavoro, Formazione
professionale, Politiche sociali, Molisani
nel Mondo, Riforme istituzionali,
Istruzione
Avv. Giovanni Di Renzo
direnzo@regione.molise.it

Regione Piemonte
Direzione Regionale Formazione
professionale, Lavoro
Dr. Giuseppe De Pascale
giuseppe.depascale@regione.piemonte.it

Regione Puglia
Settore Lavoro
Dr. Elio Matera
settorelavoro@regione.puglia.it

Regione Sardegna
Direzione Generale del Lavoro,
Formazione Professionale, Cooperazione e
Sicurezza Sociale
Dr. Roberto Neroni
lavoro@regione.sardegna.it

Regione Siciliana
Dipartimento Lavoro
Avv. Giovanni Bologna
DirigenteGen.Lavoro@Regione.Sicilia.it

Regione Toscana
Direzione Generale Politiche Formative,

Beni e attività culturali
Area Coordinamento Orientamento,
Istruzione, Formazione e Lavoro
Dr. Ugo Caffaz
ugo.caffaz@regione.toscana.it

Provincia Autonoma di Trento
Agenzia del Lavoro
Dr.ssa Rita Dalla Torre
direzione@agenzia lavoro.tn.it

Regione Umbria
Direzione Cultura, Turismo, Istruzione,
Formazione e Lavoro
Dr. Ciro Becchetti
cbecchetti@regione.umbria.it

Regione Valle d'Aosta
Dipartimento delle Politiche del lavoro
Dr.ssa Nadia Savoini
n.savoini@regione.vda.it

Regione Veneto
Segreteria Regionale Formazione
professionale e Lavoro
Direzione generale Lavoro
Dr. Santo Romano
nuccio.romano@regione.veneto.it

All' **Unione delle Province Italiane (UPI)**
Dr. ssa Alessandra De Angelis
a.deangelis@upinet.it

All' **INPS**
Direzione Centrale Vigilanza sulle
Entrate ed Economia Sommersa
Dr. Francesco Sparagna
Francesco.sparagna@inps.it

All' **INAIL**
Direzione Centrale Rischi
Dr. Ennio Di Luca
dcrischi@inail.it

All' **ENPALS**
Direzione Vigilanza
massimo.antichi@enpals.it

All' **INPGI**
Direzione Contributi e Vigilanza
direzione_generale@inpgi.it

All' **IPSEMA**
Direzione per la riscossione dei
contributi e vigilanza
ppetrocchi@ipsema.it

All' **ENASARCO**
Unità Organizzativa Vigilanza e

Coordinamento
Dr. Giorgio Valente
g.valente@enasarco.it

All' **INPDAP**
Servizio Ispettivo
Dr. Teodorico De Blasio
dcattisp@inpdap.gov.it

Alla **DG della Tutela delle Condizioni di Lavoro**
[DGTutelaLavoro@welfare.gov.it](mailto:DG Tutela Lavoro@welfare.gov.it)
DG per l'Innovazione Tecnologica
DGInnovazione@welfare.gov.it
DG per l'Attività Ispettiva
SegreteriaDGAttivitaIspettiva@welfare.gov.it

Al **Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro**
Col. Luciano Annichiarico
cctutelavcd@carabinieri.it

Alla **Presidenza del Consiglio dei Ministri**
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dr. Antonio Naddeo
a.naddeo@funzionepubblica.it
l.spaziani@funzionepubblica.it

CONFINDUSTRIA
g.usai@confindustria.it

CONFAPI
occhipinti@confapi.org

CONFAGRICOLTURA
ftaddei@confagricoltura.it

COLDIRETTI
coldiretti@coldiretti.it

CIA
Segreteriapresidente@cia.it

COPAGRI
copagri_naz@tiscali.it

CONFCOMMERCIO
dirgen@confcommercio.it

CONFESERCENTI
presidenza@confesercenti.it

CIDEC
upn@cidec.it
cidec@cidec.it

ABI
g.durante@abi.it

ANIA
Massimo_gramazio@ania.it

CONFARTIGIANATO
confartigianato@confartigianato.it

CNA
sindacale@cna.it

CILA
cilanazionale@tiscali.it

CONFCOOPERATIVE
confcooperative@confcooperative.it

LEGACOOOP
Segr.presidenza@legacoop.coop

A.G.C.I.
filippo.turi@agci.it

UNCI
uncinazionale@mclink.it

UNI. COOP.
info@unicoop.it

CONFITARMA
confitarma@confitarma.it

FEDARLINEA
fedarlinea@fedarlinea.191.it

FEDERPESCA
federpesca@federpesca.it

**FONDAZIONE CONSULENTI DEL
LAVORO**
Dr. Luigi Serra
presidente@fondazionelavoro.it

AILT
Dr. Alessandro Brignone
ailt@ailt.it

AISO
Dr. Sergio Gasparoni
infoaiso@tele2.it

APLA

ASCOP
Dr. Massimo Valocchia
massimo.valocchia@media-work.it
fax: 075 5005801

ASSORES
Dr. Giovanni Oriani
president@assores.it

CONFINTERIM
info@confinterim.it

CGIL
Dr. Claudio Treves
politiche-lavoro@mail.cgil.it

CISL
Dr.ssa Giulia Tavernese
giulia.tavernese@cisl.it

UIL
Dr. Giancarlo Bergamo

g.bergamo@uil.it

UGL

Dr. Fabrizio Fabbri

dsegreteria2@ugl.it

CISAL

Dr. Ulderico Concilia Ridossi

info@cisal.it

CONFSAL

Dr. Francesco Cagnasso

info@confsal.it

CIDA

Dr. Alberto Sartoni

alberto.sartoni@cida.it

FABI

Dr. Enrico Gavarini

federazione@fabi.it

Oggetto: 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. 36*bis* 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. C/ASS* 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

IL DIRETTORE GENERALE

Lea Battistoni

firmato