

In vigore dall'11 gennaio 2008

Modello unico per le comunicazioni obbligatorie

Eufrazio Massi - Dirigente della Direzione provinciale del lavoro di Modena (*)

La pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 299 del Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, concertato con quello per le Riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, avvenuta il 27 dicembre 2007 (D.M. 30 ottobre 2007) (1), offre l'occasione, oltre che di un esame approfondito dei contenuti di tale atto, anche di un riepilogo completo degli oneri connessi alle c.d. «comunicazioni obbligatorie» concernenti la costituzione, la cessazione e le variazioni nel rapporto di lavoro.

Postulato dal D.Lgs. n. 297/2002, entrato in vigore il 29 gennaio 2003, il provvedimento, divenuto operativo dall'11 gennaio 2008, vede la luce a distanza di quasi cinque anni. Su tale ritardo hanno influito diversi fattori, non ultimo quello di armonizzare le varie procedure informatiche presenti nelle Regioni (alcune ne sono ancora prive) e, soprattutto, nella logica del nuovo articolo 117 della Costituzione, la necessità di trovare una base d'intesa nell'ambito della conferenza unificata.

La riflessione che segue partirà, innanzitutto dalla puntualizzazione dei contenuti del decreto per, poi, allargarsi ai modelli e soprattutto, alle questioni concernenti gli obblighi sia alla luce del dettato normativo che dei chiarimenti amministrativi intervenuti con la nota congiunta n. 8371 delle Direzioni generali per il mercato del lavoro e per l'innovazione tecnologica e la comunicazione del 21 dicembre 2007, ricordando che, a partire dal 1°

marzo 2008, tutte le comunicazioni dovranno essere effettuate attraverso i servizi informatici come del resto richiesto dall'art. 4-bis, comma 6-ter, del D.Lgs. n. 181/2000. L'unica eccezione, dovuta al bilinguismo, riguarderà la Provincia Autonoma di Bolzano ove la data è spostata al 1° dicembre 2008.

Ma andiamo con ordine.

Definizioni

L'art. 1, seguendo una modalità già utilizzata in precedenti provvedimenti, fornisce una serie di definizioni a parole e frasi ricorrenti nel provvedimento come:

a) modulo, è il modello in base al quale debbono essere redatte tutte le comunicazioni obbligatorie;

b) «Unificato lav.», è il modello che tutti i datori di lavoro, compresi quelli agricoli, e le Pubbliche amministrazioni debbono compilare in caso di instaurazione di rapporto di lavoro autonomo, subordinato o associato, di proroga, di trasformazione, di distacco, di trasferimento del lavoratore e di cessazione;

c) «Unificato somm.», è il modello attraverso il quale le agenzie per il lavoro adempiono all'obbligo di comunicazione per tutte le tipologie dei rapporti di somministrazione, come l'inizio del rapporto non contestuale alla missione, l'inizio contestuale del rapporto e della missione, la proroga, la trasformazione del rapporto in costanza di missione, il trasferimento durante la missione, la cessazione anticipata

dalla missione, la cessazione contestuale del rapporto di lavoro e della missione e la cessazione del rapporto di lavoro in assenza di missione;

d) «Unificato urg.», è il modello attraverso il quale tutti i datori di lavoro pubblici e privati, con l'ovvia eccezione delle agenzie di somministrazione, adempiono agli obblighi comunicativi relativi all'assunzione d'urgenza connessa ad esigenze produttive, fermo restando l'obbligo di invio della comunicazione con tutti i dati attraverso il modello «Unificato lav.» entro cinque giorni dalla instaurazione del rapporto, come recita l'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006) (2);

e) «Unificato Vardatori», è il modello utilizzato per le variazioni della ragione sociale del datore di lavoro, per il trasferimento d'azienda per cessione, per fusione e per la cessione del ramo d'azienda;

f) servizi competenti, sono i centri per l'impiego ed, in genere, le strutture che operano nell'ambito dei servizi per il collocamento;

g) soggetti obbligati: con tale dizione il Decreto si riferisce a tutti i datori di lavoro privati, agli Enti pubblici economici ed alle Pubbliche amministra-

Note:

(*) Si segnala, con riferimento alla circolare del 18 marzo 2004 del Ministero del lavoro, che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

(1) Cfr. pag. 165.

(2) In *Dir. prat. lav.*, 2007, 3, 163.

Approfondimenti

zioni. Da ciò discende la piena applicabilità della disposizione anche a quei datori di lavoro che non sono imprenditori come quelli domestici, le Associazioni, le Fondazioni e le Organizzazioni sindacali;

h) soggetti abilitati: con tale definizione si comprendono sia tutti coloro che sono obbligati in quanto datori di lavoro, committenti od associanti, sia le agenzie di somministrazione, sia i professionisti *ex lege* n. 12/1979 che le associazioni a ciò deputate, secondo le modalità stabilite dalla Regione o dalla Provincia autonoma. Per completezza di informazione si ricorda che tra i professionisti individuati dal Legislatore ci sono "in primis" i consulenti del lavoro e, poi, gli avvocati e procuratori legali, i dottori, i ragionieri commercialisti ed i periti commerciali che abbiano effettuato la prevista comunicazione di attività di consulenza del lavoro alla Direzione provinciale del lavoro ove esercitano l'attività. Per quel che concerne le associazioni ci si riferisce a quelle di categoria delle imprese artigiane e delle piccole imprese, anche cooperative, il cui servizio, svolto per gli associati, sia, in un certo senso, assicurato dalla presenza di consulenti del lavoro, a quelle che associano imprese agricole, così come previsto dall'art. 9-bis, comma 6, della legge n. 608/1996, alle altre associazioni datoriali cui i propri associati abbiano dato l'amministrazione e la tenuta dei libri obbligatori e che esercitino tale attività attraverso consulenti del lavoro. A tali soggetti vanno aggiunte le imprese di somministrazione le quali, per effetto di quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 effettuano una serie di comunicazioni riferite ai rapporti di lavoro instaurati con i soggetti inviati in missione ed i promotori dei tirocini che, nel nostro ordinamento, sono fondamentalmente regolati dall'art. 18 della legge n. 196/1997 e dal D.M. n. 142/1998, dopo che la Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo, con la

sentenza n. 50/2005, l'art. 60 del D.Lgs. n. 276/2003 che disciplinava i tirocini estivi di orientamento;

i) sede operativa: con tale espressione si intende la sede legale o altra sede individuata dalle agenzie di somministrazione per effettuare le comunicazioni;

j) servizi informatici: essi sono l'insieme delle procedure applicative che le varie Regioni o Province autonome mettono a disposizione per la trasmissione informatica della modulistica. Tutti i soggetti obbligati od abilitati sono tenuti ad accreditarsi con le modalità stabilite dai vari servizi Regionali o delle Province autonome, auto certificando i propri requisiti;

k) data certa di trasmissione: con tale espressione si intende la data che risulta dalla procedura di validazione che attesta il giorno e l'ora di ricezione attraverso i servizi informatici.

Ambito e finalità di applicazione

L'art. 2 definisce l'ambito e la finalità di applicazione: esse riguardano tutte le comunicazioni cui si fa riferimento nei commi compresi tra 1180 e 1185 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 per le quali viene assicurata l'omogeneità e l'unitarietà del Sistema informativo su tutto il territorio nazionale a prescindere dal servizio, mentre il successivo art. 3 è, per così dire, declaratorio, nel senso che adotta formalmente i modelli, i sistemi di classificazione ed il formato di trasmissione per le comunicazioni obbligatorie contenuti negli allegati al provvedimento.

Modalità di trasmissione

L'art. 4 rappresenta, ad avviso di chi scrive, il fulcro del provvedimento atteso che parla delle modalità di trasmissione. Esso va letto insieme alla nota con la quale il Ministero del lavoro e della previdenza sociale detta

le prime regole operative. Tutti i datori di lavoro, ad eccezione di quelli domestici, sono obbligati, così come prevede l'art. 1, comma 1182, della legge n. 296/2006, a trasmettere le comunicazioni obbligatorie attraverso i servizi informatici resi disponibili dalle strutture per l'impiego: la trasmissione cartacea e quella on-line sopravvivono, contemporaneamente, per un breve periodo (fino al 28 febbraio 2008 e, limitatamente alla Provincia di Bolzano, per problemi legati al bilinguismo, fino al successivo 30 novembre) ma, da subito (art. 7), sono abrogati sia il vecchio modello C/ASS che quello utilizzato dalle imprese di lavoro temporaneo, denominato «modello unificato-temp». I dati trasmessi seguendo le modalità informatiche soddisfano i requisiti della forma scritta e non debbono essere seguiti dall'invio della documentazione cartacea. Come si diceva poc'anzi, l'unica eccezione alla obbligatorietà informatica riguarda i datori di lavoro domestici per i quali, tenuto conto di una serie di considerazioni di natura personale (si pensi, ad esempio, alle persone anziane), è possibile utilizzare altra forma di comunicazione (es. invio postale con lettera AR, fax, consegna a mano allo sportello del centro per l'impiego, ecc.) purché dalla stessa si evinca la data certa di trasmissione.

La certezza dell'ora e del giorno di ricezione è data dalla ricevuta del sistema informatico: essa fa fede fino a querela di falso.

Cosa succede se, per una qualsiasi ragione, il sistema non dovesse funzionare?

I servizi per l'impiego sono tenuti a rilasciare a richiesta, un attestato che certifichi il mancato funzionamento ma, al contempo, il datore di lavoro od il soggetto abilitato sono tenuti ad effettuare, comunque, attraverso il c.d. «fax service», messo a disposizione dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale o dalle Regioni, una comunicazione d'urgenza (con gli elementi essen-

ziali) attraverso il modulo «Unificato Urg», riservandosi l'invio completo dei dati nel primo giorno utile successivo. Trascorsi i quindici giorni successivi alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (ossia, a partire dall'11 gennaio 2008) è, definitivamente, venuto meno l'obbligo a carico dei datori di lavoro di comunicare all'Inail il codice fiscale dei lavoratori al momento dell'assunzione o della cessazione (art. 5): con la comunicazione preventiva di assunzione, infatti, e con quella di cessazione e di variazione nei termini previsti dalle disposizioni vigenti (5 giorni dal verificarsi dell'evento) effettuata al centro per l'impiego, il soggetto interessato assolve l'obbligo oltre che nei confronti dell'Inps, dell'Inail o degli altri Istituti previdenziali interessati anche nei confronti dello Sportello unico per l'immigrazione ubicato presso la Prefettura - Utg per le variazioni connesse al rapporto di lavoro degli extracomunitari (in sostanza, assunzioni e cessazioni) previste dal D.Lgs. n. 286/1998. È il Ministero del lavoro e della previdenza sociale che funge da "coordinatore" del sistema: ad esso vanno, in via informatica, tutte le comunicazioni pervenute ai centri per l'impiego, ed esso smista, sempre in via informatica, tutte le comunicazioni ai soggetti interessati appena citati. Non sono espressamente citate dall'art. 7 le Direzioni regionali e provinciali del lavoro che pure la norma di riferimento, contenuta nel D.Lgs. n. 297/2003, nominava espressamente: il sistema prevede una sorta di accesso di queste ultime alla banca dati centrale, cosa oltremodo utile e necessaria, per verificare i ritardi nelle comunicazioni, cui l'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003 collega sanzioni amministrative comprese tra 100 e 500 euro per ogni lavoratore interessato, comunque diffidabili ed estinguibili con l'importo minimo attraverso la procedura individuata dall'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004. La questione appena eviden-

ziata appare di estrema importanza atteso che i centri per l'impiego non continueranno a segnalare le ritardate comunicazioni (soggette a sanzioni amministrative) agli organi territoriali del Ministero, in quanto con la comunicazione al Ministero del lavoro e della previdenza sociale adempiono a tutti gli obblighi che la normativa loro richiede (cosa, peraltro, detta espressamente dalla nota n. 8371).

Fase transitoria

L'art. 8, comma 2, stabilisce un principio di estrema importanza relativo al c.d. «periodo transitorio» (fino al 28 febbraio e fino al 30 novembre per la sola Provincia di Bolzano): soltanto con i modelli «on-line» l'unica comunicazione sarà «pluriefficace» nei confronti di tutti gli Enti interessati. Chi continua ad usare il sistema cartaceo dovrà continuare a fare singole comunicazioni a tutti gli Istituti interessati. Conseguentemente, ad esempio, il datore di lavoro che continua ad adoperare la vecchia comunicazione cartacea fino alla fine del prossimo mese di febbraio, dovrà continuare ad effettuare la comunicazione all'Inail prevista dall'art. 14, comma 2, del D.Lgs. n. 38/2000. L'abrogazione del modello C/Ass (a partire dall'11 gennaio 2008) fa sì che i datori di lavoro che non volessero (o non potessero) avvalersi della modulistica on-line, debbano utilizzare per le loro comunicazioni uno dei modelli allegati in fac-simile alla nota ministeriale n. 8371. Nella fase transitoria i datori di lavoro agricoli debbono, invece, continuare ad effettuare le comunicazioni (qualora non si avvalgano della nuova procedura) con le modalità indicate dall'Inps con la circolare n. 80/2007.

Accentramento dell'invio

Prima di entrare nel merito delle comunicazioni che van-

no effettuate con i singoli modelli è opportuno soffermarsi su talune questioni che vanno, ad avviso di chi scrive, affrontate e risolte.

La prima è rappresentata dall'accentramento dell'invio delle comunicazioni.

Nell'ottica della semplificazione il sistema informatico offre ai datori di lavoro con sedi ubicate in più contesti regionali di effettuare le comunicazioni attraverso una sede (non necessariamente quella ove insiste la principale o la legale) di lavoro. Ciò evita la registrazione attraverso più servizi informatici e l'accentramento è possibile anche se le operazioni avvengono attraverso un soggetto abilitato (es. professionista, associazione sindacale, ecc.). La conseguenza di ciò è che, ad esempio, un Istituto di credito con sportelli in tutte le Regioni può accentrare le comunicazioni presso un solo servizio.

Anche i consulenti del lavoro ed i professionisti individuati dalla legge n. 12/1979 possono effettuare tutte le comunicazioni attraverso il servizio informatico regionale ove si trova l'albo professionale cui sono iscritti: la stessa cosa è possibile per le agenzie di somministrazione.

La procedura di accentramento presuppone una comunicazione al Ministero del lavoro e della previdenza sociale; per far ciò occorrerà seguire alcune modalità operative indicate sul sito www.lavoro.gov.it: sarà questa Amministrazione a curare e ad aggiornare l'elenco dei soggetti che hanno chiesto ed ottenuto l'accentramento.

Pluriefficacia della comunicazione

La seconda questione riguarda la c.d. «pluriefficacia» della comunicazione on-line attraverso il Servizio informatico CO. Vengono senz'altro meno, a normativa vigente, le seguenti comunicazioni:

- quella all'Inail, prevista dall'art. 14, comma 2, del D.Lgs. n. 38/2000;

- quella all'Inps cui, per effetto dell'art. 1, comma 9, della legge n. 81/2006, sono tenuti i datori di lavoro agricoli;
 - quella alla Prefettura - Ufficio territoriale del Governo cui sono tenuti i datori di lavoro all'atto dell'assunzione o della cessazione del rapporto con lavoratori extracomunitari, così come previsto dall'art. 22, comma 7, del D.Lgs. n. 286/1998, dopo le correzioni intervenute con la legge n. 189/2002 e dal D.P.R. n. 394/1999. Limitatamente a tale adempimento si può osservare come la comunicazione «non anticipata» rispetto all'assunzione mentre comporta l'irrogazione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003 (da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato), può non essere foriera di provvedimento sanzionatorio da parte del Prefetto (da 500 a 2.500 euro per ogni soggetto interessato) se effettuata in ritardo rispetto alla comunicazione anticipata ma nei cinque giorni successivi alla instaurazione del rapporto (che è il termine, non mutato, individuato dal suddetto art. 22, comma 7);
 - quella all'Enpals concernente i lavoratori dello spettacolo, così come previsto dall'art. 9 del D.Lgs. del Capo provvisorio dello Stato n. 708/1947;
 - quella eventualmente prevista dalla normativa vigente verso altre forme previdenziali od esclusive.
- Nel periodo transitorio acquistano la pluriefficacia soltanto le comunicazioni inviate on-line. È appena il caso di sottolineare come per i soli datori di lavoro domestici per i quali non c'è l'obbligo delle comunicazioni telematiche, la pluriefficacia venga assicurata anche se le stesse percorrono vie alternative (lettera Ar, consegna allo sportello, fax, ecc.).

Annullamento e rettifica

La terza questione riguarda l'annullamento e la rettifica delle comunicazioni.

Il sistema prevede la possibilità di annullare, per qualsiasi motivazione, comunicazioni già inviate prima del verificarsi dell'evento. È il caso, ad esempio, della comunicazione di assunzione, fatta alcuni giorni prima dell'inizio prefissato del rapporto, poi non verificatosi per rinuncia di una delle parti. Per far ciò, occorrerà individuare, mediante il codice univoco di comunicazione, la comunicazione da annullare ed utilizzare la funzione di annullamento prevista dall'applicativo. Se l'invio è stato effettuato tramite file Xml, occorrerà rinviare il modello di comunicazione che si intende annullare con l'indicazione della tipologia di comunicazione «annullamento», comprendendo il relativo codice di comunicazione precedente. Una procedura analoga va attuata per la rettifica.

Fatta questa premessa di carattere generale sul decreto ministeriale che ha approvato i modelli per le comunicazioni obbligatorie on-line si ritiene opportuno esaminare i contenuti degli stessi partendo da una analisi complessiva dei soggetti tenuti agli adempimenti. Si è detto che l'obbligo scatta nei confronti di tutti i datori di lavoro pubblici e privati, ivi comprese le Pubbliche amministrazioni e quelli domestici, a prescindere dalla tipologia contrattuale prescelta, dalla durata e dalla modalità di selezione. C'è, per la verità, un'unica eccezione, messa in risalto da una prima nota del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e riguarda il reclutamento dei marittimi iscritti nelle matricole della gente di mare, per i quali si è in attesa dell'emanazione del D.M. previsto dall'art. 11 del D.P.R. 18 aprile 2006, n. 231. Il decreto ministeriale non cambia alcunché della disciplina in vigore dal gennaio 2007: l'unica cosa che, nel corso dell'anno è mutata per effetto della legge n. 176/2007, riguarda gli Istituti scolastici per i quali l'obbligo di comunicazione di assunzione non è più preventivo ma va adempiuto entro i 10 giorni

successivi all'evento. Qui la ragione è stata dettata, essenzialmente, dal fatto che le sostituzioni degli insegnanti e del personale non docente a seguito di assenze per malattia non potevano essere, ovviamente, effettuate nel giorno antecedente l'inizio del rapporto (la malattia è, in genere, comunicata il giorno stesso del suo verificarsi). Piuttosto, si può disquisire se il Legislatore con la frase «Istituzioni scolastiche» abbia inteso riferirsi alle sole scuole pubbliche di ogni ordine e grado, comprese le istituzioni educative e quelle universitarie, tralasciando quelle private o parificate che presentano analoghi problemi di sostituzione. Su questo punto è intervenuta a chiarire il problema la nota n. 13/II/0027825 della Direzione generale del mercato del lavoro che, in data 27 novembre 2007, ha compreso anche gli Istituti privati, seppur paritari ed ha riferito l'espressione a tutti i rapporti di lavoro che intercorrono tra l'istituto scolastico ed il proprio personale (quindi, anche quello che non ha la qualifica di insegnante). Il chiarimento amministrativo ha, inoltre, precisato l'oggetto e la tipologia della comunicazione ritenendo che il termine di dieci giorni si riferisca a tutti gli adempimenti nei confronti degli organi per l'impiego (quindi, non solo assunzioni, ma anche proroghe, trasformazioni e cessazioni). Resta una questione che non è stata risolta esplicitamente dalla nota interpretativa ministeriale: essa riguarda i centri di formazione professionale che, con riferimento al personale dedicato all'insegnamento (ma non solo ad esso), potrebbero avere gli stessi problemi che sono stati evidenziati per le «Istituzioni scolastiche». Ad avviso di chi scrive, premesso che appare opportuno un chiarimento ministeriale ulteriore, attesa la rilevanza di quanto appena descritto, si potrebbe parlare di estensione anche a tali soggetti dell'interpretazione amministrativa, in quanto si è in presenza di corsi di in-

segnamento del tutto uguali (per gli adempimenti improvvisi non programmabili) a quelli che si registrano nelle scuole.

Per quel che concerne la Pubblica amministrazione che meno dei datori di lavoro privati è abituata ad effettuare le comunicazioni preventive di assunzione agli organi del collocamento, occorre sottolineare come la portata sia di carattere generale (tranne alcune specifiche esenzioni che vedremo tra poco) a prescindere dalla modalità di accesso al posto pubblico (es. concorso, avviamento a selezione, chiamata diretta per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata). La nota n. 4746 del 14 febbraio 2007 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale (3) esclude soltanto i rapporti di lavoro regolamentati per legge, come quelli riguardanti i magistrati, gli avvocati dello Stato, il personale militare e le forze di polizia, il personale della carriera prefettizia e quello diplomatico ed i professori universitari. La loro esclusione si correla, nel nostro ordinamento, ad un'altra che riguarda, ad esempio, l'esclusione dalla obbligatorietà dell'*iter* conciliativo e giudiziale previsto per tutto il personale contrattualizzato dal D.Lgs. n. 165/2001.

Appare, in ogni caso, interessante, soprattutto per gli eventuali aspetti sanzionatori, individuare su chi nella Pubblica amministrazione gravi l'obbligo della comunicazione on-line (che è bene ricordarlo, è anticipata rispetto all'inizio del rapporto, in caso di assunzione ma che va effettuata, in caso di cessazione o di trasformazione nei cinque giorni successivi al verificarsi dell'evento): l'onere incombe sul dirigente, anche periferico, che sottoscrive il contratto o che, comunque, ha in carico la gestione del rapporto; in alternativa allo stesso, può essere individuato, nelle forme previste dalla legge, il responsabile del procedimento «*ex lege*» n. 241/1990, come del resto, fa l'art. 15, comma 2, della legge n. 68/

1999 per gli adempimenti conseguenti all'osservanza delle disposizioni in materia di assolvimento dell'obbligo relativo ai soggetti disabili.

«Unificato Lav»

È questo il modello attraverso il quale tutti i datori di lavoro pubblici e privati (fanno eccezione le imprese di lavoro temporaneo, per i c.d. «rapporti di somministrazione») adempiono alle comunicazioni di assunzione, alle proroghe, alle trasformazioni, ai distacchi, ai trasferimenti ed alle cessazioni dei rapporti di lavoro. Il modulo si compone di otto sezioni alcune delle quali (relative al datore di lavoro, al lavoratore ed ai dati di invio) vanno sempre riempite, a prescindere dal tipo di comunicazione. Indubbiamente, non tutti i dati richiesti vanno, in ogni caso, compilati: ad esempio, laddove nel quadro del lavoratore si parla di «tipo di documento», di «numero del documento», del «motivo del permesso» è chiaro che ci riferisce ad un rapporto di lavoro con un cittadino extra comunitario. Un uguale ragionamento va fatto per il quadro ove va indicato il trattamento economico e normativo: qui, recita la nota n. 8371, le informazioni vanno fornite con modalità alternative: compilando congiuntamente i campi «contratto collettivo applicato» e «livello di inquadramento» qualora al rapporto trovi applicazione un Ccnl o compilando soltanto il quadro «retribuzione/compenso» in tutti gli altri casi (rapporto di lavoro subordinato ove non trova applicazione alcun Ccnl, rapporto di lavoro autonomo, tirocini o altre esperienze assimilate).

Va, inoltre, ricordato come la nota ministeriale sottolinei che il campo «qualifica professionale Istat», obbligatorio, imponga di ricondurre in ogni caso ad una qualifica della Tabella «Istat 2001 livello 5» l'insieme delle mansioni oggetto della prestazione di lavoro. Se il rapporto non è di la-

voro subordinato come nel caso dei tirocini e delle esperienze ad esse assimilate, occorre indicare la qualifica Istat che più si avvicina, ricorrendo il criterio della prevalenza nel caso in cui ci si trovi di fronte a più esperienze.

Anche altri campi non vanno necessariamente compilati: ci si riferisce, ad esempio, a quelli relativi alla legge n. 68/1999, compilati soltanto se l'assunzione è riferibile all'assolvimento dell'obbligo previsto per l'inserimento dei disabili, o a quelli delle «giornate lavorative previste» che riguardano in via esclusiva gli operai agricoli, o a quelli del «socio lavoratore», o a quelli delle «ore settimanali medie» che concernono i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Comunicazione anticipata di assunzione

Partendo da quanto affermato nell'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006 e nella nota n. 440 del 4 gennaio 2007 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale (4), si sottolinea come ogni tipo di rapporto di lavoro subordinato, anche speciale, a prescindere dalla tipologia e dalla durata, sia soggetto alla comunicazione anticipata on-line al servizio per l'impiego prima che lo stesso inizi, con la sola eccezione relativa alle assunzioni presso le «Istituzioni scolastiche» che hanno dieci giorni di tempo per adempiere. Ci rientrano, quindi, i contratti a tempo determinato ed indeterminato, quelli di apprendistato, di inserimento o reinserimento, quelli di lavoro intermittente (almeno fino a quando lo stesso resterà, nell'attuale formulazione prevista dagli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003, nel nostro ordinamento e, comunque, nei set-

Note:

(3) In Dir. prat. lav., 2007, 10, 674.

(4) In Dir. prat. lav., 2007, 4, 303.

tori del turismo e dello spettacolo se saranno disciplinati dalla contrattazione collettiva), quelli agricoli, quelli degli sportivi professionisti *ex lege* n. 91/1981, quelli del settore nautico (ad eccezione dei marittimi iscritti nelle matricole della gente di mare) ed aeronautico, quelli del personale dirigenziale e tutti i rapporti di lavoro subordinato attivabili presso le Pubbliche amministrazioni, ad eccezione di alcune categorie delle quali si è parlato pocanzi (es. Magistrati, Prefetti, Professori universitari, Militari, ecc.).

C'è, poi, il problema dei contratti a tempo determinato in cui il termine finale non è fissato "*ab inizio*", ma è determinabile, in quanto correlato al verificarsi di un evento incerto (come nel caso di contratto stipulato per sostituzione di una lavoratrice in maternità o in malattia): nella compilazione del modulo andrà, in ogni caso, indicata la data presunta, fermo restando l'obbligo di comunicare, alla cessazione del rapporto, la data effettiva (se diversa) entro i cinque giorni successivi al verificarsi dell'evento.

L'obbligo di comunicazione anticipata prima dell'inizio del rapporto riguarda anche una serie di rapporti di lavoro autonomo che la nota del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 14 febbraio 2007 ha chiaramente enunciato.

Ci si riferisce, innanzitutto ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, definiti nelle caratteristiche essenziali sia dagli articoli 61 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 (autonomia, coordinamento e compenso legato al risultato), che dai primi orientamenti della Magistratura di merito e dai chiarimenti espressi dal Dicastero del lavoro già a partire dalla circolare n. 1/2004 e proseguiti con la circolare n. 17/2006 (5) relativamente ai lavoratori impiegati nei call center. Qui, senza entrare nel merito degli eventuali accertamenti degli organi di vigilanza

che potrebbero portare ad una diversa qualificazione del rapporto, si guarda al momento in cui le parti hanno dato quella qualificazione al contratto di lavoro in essere. La prima conseguenza che scaturisce da questo fatto porta alla non qualificazione "in nero" del rapporto eventualmente contestato, in quanto lo stesso è, comunque, a conoscenza della Pubblica amministrazione.

Un discorso analogo (anche se le conseguenze finali, in caso di disconoscimento del rapporto, sono diverse, non essendo possibile la costituzione autoritativa del rapporto a tempo indeterminato presso la Pubblica amministrazione alla luce dell'art. 97 della Costituzione e dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001) va fatto per le collaborazioni coordinate e continuative presso gli Enti pubblici che dovrebbero rispondere a criteri di alta professionalità o di «copertura» di postazioni lavorative non previste caratterizzate da autonomia, così come previsto dalla normativa vigente e dagli orientamenti più volte espressi dal Consiglio di Stato, dalla Corte dei Conti e dal Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio.

Altri rapporti di lavoro autonomi soggetti alla comunicazione anticipata rispetto al loro inizio sono le collaborazioni occasionali ove, pur in carenza di continuità, è rilevabile il coordinamento da parte del committente, come nel caso delle c.d. «mini co.co.co.», fino a 30 giorni nell'anno solare o a 5.000 euro di compenso. La comunicazione anticipata consente la verifica agli organi di vigilanza, atteso che per la brevità della collaborazione, non è previsto alcun contratto scritto.

La nota n. 4746 del 14 febbraio ipotizza, poi, altre forme di lavoro autonomo soggette a comunicazione anticipata come le prestazioni sportive *ex art. 3 della legge n. 91/1981* se rese in forma coordinata e continuativa e quelle rese in favore delle società sportive

dilettantistiche affiliate al Coni o come le prestazioni autonome rientranti nel settore dello spettacolo per le quali esiste l'obbligo assicurativo Enpals (art. 1, della legge n. 8/1979). Un discorso a parte va fatto per i contratti di agenzia e rappresentanza commerciale per i quali la nota appena citata pone l'obbligo della comunicazione soltanto se la prestazione coordinata e continuativa, prevista dall'art. 409, n. 3, c.p.c., ha una caratteristica prevalentemente personale, restando esclusi quelli caratterizzati da forma societaria o che si avvalgono di una struttura d'impresa del tutto autonoma. Altri rapporti soggetti a comunicazione anticipata prima dell'inizio sono quelli riconducibili ai:

a) soci lavoratori di cooperativa: l'onere esiste in tutte quelle ipotesi nelle quali l'ulteriore rapporto, ai sensi del regolamento aziendale postulato dalla legge n. 142/2001, si estrinseca come subordinato o in forma di collaborazione coordinata e continuativa;

b) associati in partecipazione, relativamente all'associato che ha messo nel rapporto il proprio lavoro (non è necessario fare alcuna distinzione se tale apporto è minimo). Sono esclusi soltanto i rapporti associativi di soggetti già iscritti ad albi professionali (es. studi legali, commerciali);

c) tirocini, con esclusione esplicita operata con la nota del 14 febbraio 2007 di quelli «promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro»;

d) lavori socialmente utili, lavori di pubblica utilità, borse - lavoro, borse post dottorato di ricerca.

Non c'è, invece, obbligo di comunicazione per una serie di prestazioni autonome escluse dall'onere per requisiti sogget-

Nota:

(5) In *Dir. prat. lav.*, 2007, 27, 1521.

tivi e oggettivi. Esse possono così sintetizzarsi:

a) le attività che rientrano nell'esercizio di una professione intellettuale per la quale è obbligatoria l'iscrizione in un albo professionale;

b) le nomine dei componenti di organi di amministrazione e di controllo come, ad esempio, i collegi sindacali: in questi casi ci si trova di fronte a prestazioni lavorative che, ai fini del versamento contributivo alla gestione separata dell'Inps, il Legislatore ha definito di collaborazione coordinata e continuativa ma che, almeno per quel che concerne l'atto di nomina è rinvenibile in atti e provvedimenti posti in essere secondo ben predefinite caratteristiche (assemblea dei soci e registrazione in registri ufficiali, ecc.);

c) la partecipazione a collegi e commissioni di esame;

d) le prestazioni di lavoro accessorio, disciplinate dagli articoli 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003. Si tratta di un istituto che seppur previsto in via sperimentale in undici province, non ha avuto, sinora, pratica applicazione. Si tratta di prestazioni di natura autonoma estremamente residuali sia per l'occasionalità, che per la forma retributiva e contributiva attraverso il «voucher», per le categorie interessate e che, al momento, sono state pressoché inutilizzate;

e) le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro, previste dall'art. 74 del D.Lgs. n. 276/2003 e dall'art. 21, comma 6-ter, della legge n. 326/2003. Si tratta di prestazioni in agricoltura che non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato rese da parenti ed affini fino al terzo grado in modo occasionale o ricorrente di breve periodo, senza corresponsione di compensi (art. 74, D.Lgs. n. 276/2003) o quelle che riguardano gli artigiani che possono avvalersi di collaborazioni occasionali e gratuite di parenti entro il terzo grado, anche studenti, per un periodo complessivo nell'anno non superiore a 90 giorni (art. 21,

comma 6-ter, della legge n. 326/2003);

f) le prestazioni d'opera rese *ex art. 2222 c.c.*, caratterizzate da autonomia ma non da coordinamento;

g) i collaboratori dell'impresa familiare, disciplinata dall'art. 230-bis c.c.;

h) le prestazioni rese nelle attività di volontariato;

i) i lavoratori agricoli autonomi come, ad esempio, i coltivatori diretti;

j) le prestazioni di pratica professionale: esse sono escluse dall'obbligo allorché le stesse siano state comunicate, in via anticipata, agli Ordini professionali, in quanto finalizzate ad una futura attività libero - professionale che, come tale, è esclusa da qualunque obbligo comunicativo.

Proroga del rapporto di lavoro

Con il modello «Unificato lav.» è possibile comunicare le proroghe del rapporto di lavoro instaurato. Esso deve essere compilato soltanto se il rapporto di lavoro subordinato è a termine o, se autonomo, allorché venga prorogato oltre il termine stabilito all'inizio. Senza entrare nel merito della «maschera informatica» di riferimento, si può affermare che esso ha una portata ampia e porta il soggetto che lo deve compilare ad inserire una serie di dati che vanno dal codice previdenziale, alla Pat Inail, al codice delle eventuali agevolazioni, alla tipologia contrattuale, alla data di inizio del contratto, alla durata della proroga, al Ccnl applicato ed alla retribuzione o compenso corrisposti, ed alle giornate lavorative presunte per gli operai agricoli a tempo determinato e al tipo di lavorazione in agricoltura. Ovviamente, le possibili modifiche alla disciplina dei contratti a termine ed al sistema delle proroghe, previste dal protocollo sul Welfare, non inficiano in al-

cun modo la procedura ipotizzata.

Trasformazione del rapporto di lavoro

Come è noto, tutte le ipotesi di trasformazione del rapporto debbono essere comunicate al centro per l'impiego nei cinque giorni successivi al verificarsi dell'evento: ovviamente, in base ai principi generali, il termine ultimo, se festivo, è di diritto spostato al primo giorno feriale successivo. Si ricorda, per inciso, che la sanzione applicabile è compresa tra 100 e 500 euro per ogni lavoratore ed è diffidabile *ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004* con il pagamento nella misura minima in caso di ottemperanza. Si parla di trasformazione nel caso in cui il contratto a termine originario sia trasformato a tempo indeterminato, nel caso in cui la trasformazione riguardi un contratto di inserimento la cui durata massima non può superare i diciotto mesi (come previsto dalla nota del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 440 del 4 gennaio 2007), nel caso in cui la trasformazione concerna un rapporto di apprendistato sia al termine del periodo formativo che alla sua scadenza, nel caso in cui un rapporto a tempo parziale venga trasformato in contratto a tempo pieno, e nel caso di un rapporto di tirocinio trasformato in rapporto di lavoro subordinato senza soluzione di continuità. La norma originaria, contenuta nel D.Lgs. n. 181/2000, parlava anche dei contratti di formazione e lavoro ma questi sono, sostanzialmente, stati abrogati dall'art. 86, comma 9, del D.Lgs. n. 276/2003 e residuano soltanto nel settore pubblico: ovviamente, qualora ce ne fossero ancora in corso (ed in alcuni Enti pubblici ce ne sono, sia pure pochi) l'eventuale obbligo di comunicazione riguarda anche tale tipologia contrattuale. La comunicazione di trasformazione del rapporto (ma il

discorso è del tutto analogo ad una serie di altre situazioni previste dal comma 5 dell'art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000, come modificato dal comma 1183, dell'art. 1, della legge n. 296/2006 e che, nella casistica prevista nel modello, vanno effettuate ricorrendo sia all'«Unificato lav» ed all'«Unificato Vardatori») pone il problema del momento in cui scatta l'apparato sanzionatorio in caso di violazione della norma. La questione si pone in quanto l'art. 5, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 181/2000, aggiunto dal comma 1 dell'art. 7 del D.Lgs. n. 297/2002 (chi ci legge ci scuserà per queste continue citazioni ma, purtroppo, la normativa è troppo «afastellata») afferma che le disposizioni relative alle variazioni (e le relative sanzioni) si applicano dalla data stabilita dal decreto ministeriale. Quest'ultimo, entrato in vigore l'11 gennaio 2008, prevede un periodo transitorio in cui il sistema cartaceo e quello «on-line» convivono (fino al 28 febbraio e fino al 30 novembre successivo nella sola provincia di Bolzano). Ad avviso di chi scrive, il fatto che convivano, per un breve periodo entrambi i sistemi, non incide sulla entrata in vigore della disposizione che è avvenuta l'11 gennaio. Non ha senso pensare che chi adotta il «cartaceo» possa non adempiere all'obbligo di legge, mentre chi adopera il sistema «on-line» da subito, vi sia tenuto: anzi, nel provvedimento ministeriale si sottolinea che colui il quale continua ad utilizzare il vecchio sistema è tenuto ad effettuare tutte le singole operazioni comunicative già previste dalla legge (es. quella all'Inail ex art. 14, comma 2, del D.Lgs. n. 38/2000).

Trasferimento del lavoratore

L'obbligo della comunicazione del trasferimento da una unità produttiva all'altra dello stesso datore di lavoro scaturisce da una modifica introdotta

nel testo originario del D.Lgs. n. 181/2000, dalla legge n. 296/2006. Quando uscì, suscitò tra gli esperti ed i commentatori alcune perplessità, legate al fatto che una interpretazione restrittiva della norma avrebbe causato una serie di problemi operativi. Si pensi, ad esempio, ai trasferimenti da una unità produttiva all'altra, anche temporanei per sostituzione di lavoratore in ferie o malattia, che in alcune ipotesi (si pensi alle concentrazioni bancarie ove, sovente, unità produttive oggi dello stesso istituto di credito possono essere ubicate a distanza di poche decine di metri) è stata foriera di forti perplessità. Ebbene, esaminando la «legenda» che accompagna la modulistica si arguisce che la comunicazione del trasferimento del lavoratore debba essere effettuata allorquando si verifica l'assegnazione definitiva dello stesso ad altra sede di lavoro in altro Comune. Del resto, la nota n. 8371 del 21 dicembre 2007, ricorda che nei settori del Credito e delle Assicurazioni sono gli stessi Ccnl ad escludere l'ipotesi del trasferimento da una sede all'altra nel caso in cui ci si trovi nel medesimo ambito comunale. La disposizione riguarda anche i datori di lavoro pubblici e ciò, ad avviso di chi scrive, pone un problema in alcuni casi specifici come, ad esempio, allorquando un dipendente pubblico viene trasferito, in via definitiva, da una realtà territoriale ad un'altra.

Su chi incombe l'onere della comunicazione? Sul Dirigente che cede l'unità, su quello che la riceve o su chi dispone il trasferimento?

Appare fuor di dubbio che tale onere incomba su chi materialmente ha disposto lo stesso. Piuttosto, la circolare appena citata, dopo aver escluso dal concetto di trasferimento nel settore pubblico tutti gli «spostamenti» non definitivi, fa un discorso a parte per tutti i casi di mobilità da una amministrazione all'altra. Qui (si è nelle ipotesi previste dagli articoli 30, 31 e 33 del D.Lgs. n.

165/2001) sono due le comunicazioni da effettuare: quella della Pubblica amministrazione cedente (comunicazione di cessazione entro i cinque giorni successivi dal verificarsi dell'evento) e quella dell'Ente che riceve (comunicazione di assunzione anticipata rispetto all'inizio della prestazione lavorativa).

Nel modello «Unificato lav.» sono previsti due campi aggiuntivi: il primo ove si parla del «comune sede di lavoro precedente» ed il secondo con l'indirizzo della prima sede di lavoro.

Distacco del lavoratore

Come è noto si ha la figura del distacco nel nostro ordinamento allorquando un lavoratore è posto temporaneamente a disposizione di altro datore di lavoro per soddisfare un interesse del distaccante. Sul punto sia la giurisprudenza prima che l'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, poi, oltre ai chiarimenti intervenuti con la circolare n. 9/2004 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale hanno ben definito l'istituto che, secondo la «legenda» della modulistica trova anche applicazione nel settore pubblico per le ipotesi delineate dagli articoli 23-bis e 32 del D.Lgs. n. 165/2001. Va peraltro, precisato che si possono avere ipotesi di distacco temporaneo, finalizzate ad evitare provvedimenti di licenziamento, anche nel corso di procedure collettive di riduzione di personale (art. 8, comma 3, della legge n. 236/1993) ed anche nell'ambito di imprese operanti in ambito comunitario secondo le previsioni contenute nel D.Lgs. n. 72/2000.

Va, brevemente, ricordato che la sussistenza dei due requisiti legali (la temporaneità e la sussistenza di un interesse diretto del datore di lavoro distaccante) sono due requisiti essenziali che consentono di non travalicare il confine della somministrazione illecita, cui si riferiscono le sanzioni previ-

ste dall'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003.

Cessazione del rapporto di lavoro

Il quadro va compilato tutte le volte che cessa un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o un rapporto di lavoro a tempo determinato prima della scadenza pattuita e comunicata all'atto dell'assunzione, o della proroga o della trasformazione. Esso va redatto anche quando la cessazione avvenga in data successiva a quella comunicata "ab initio", come nel caso di un contratto a termine che prosegua, nella previsione del D.Lgs. n. 368/2001, dopo la scadenza del termine per un breve periodo (fino a 20 giorni se inferiore a sei mesi e fino a 30 giorni se superiore) e con le maggiorazioni economiche previste dalla legge. Il quadro va compilato anche per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, nel caso in cui il termine degli stessi non sia stato preindividuato con una data fissata all'atto della stipula del contratto.

Il modello prevede anche la tabella «Codice causa» che, però, ha valore soltanto statistico, in quanto se la causale della risoluzione del rapporto interessa perché, ad esempio, il lavoratore deve essere iscritto nelle liste di mobilità, l'attestazione va acquisita in altro modo, seguendo l'iter individuato dalla legge n. 223/1991 e dalle circolari applicative.

Un problema di una certa importanza si pone per le comunicazioni di cessazione del rapporto (anche per gli aspetti sanzionatori connessi al rispetto dei cinque giorni dal verificarsi dell'evento) rese da un lavoratore su modello non conforme a quello previsto dalla legge n. 188/2007. Come è noto, l'art. 1 di tale disposizione, per la cui piena operatività il Ministro del lavoro e della previdenza sociale dovrà emanare, «di concerto» con

quello per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, entro il 22 febbraio 2008, un decreto che contiene il modello, valido per soli 15 giorni dalla data di emissione, sul quale, pena la nullità della volontà espressa, il lavoratore dovrà rassegnare le dimissioni. Senza entrare nel merito della questione che ci porterebbe lontano ed attenendoci esclusivamente al problema della comunicazione agli organi del collocamento si può sostenere che il datore di lavoro, anche se le dimissioni sono state fornite dal lavoratore (o dal lavoratore autonomo) in maniera "non ortodossa", deve effettuare la comunicazione al centro per l'impiego entro i cinque giorni, in quanto la prestazione è, comunque, cessata (anche se tale cessazione, potrebbe, in futuro, essere dichiarata nulla).

Il nuovo sistema relativo alla formulazione delle dimissioni potrebbe, a regime, portare ad un incrocio ad opera del Ministero del lavoro e della previdenza sociale tra la comunicazione effettuata dal datore di lavoro e la lettera di dimissioni nella nuova forma legale.

«Unificato Somm.»

Questo modello è destinato unicamente alle Agenzie per il lavoro e concerne le comunicazioni relative a tutte le tipologie concernenti i rapporti di somministrazione. Esso consente la gestione di una serie di fattispecie riferibili all'inizio del rapporto di lavoro contestuale e non contestuale all'inizio della missione, alla proroga della stessa, alla trasformazione del rapporto in costanza di missione, al trasferimento del lavoratore durante la stessa, alla cessazione anticipata ed a quella contestuale del rapporto di lavoro e della missione, alla cessazione del rapporto senza missione. Prima di entrare nel merito di qualche specifico approfondimento occorre ricordare quanto afferma l'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/

2006: le Agenzie autorizzate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale hanno l'obbligo di comunicare al centro per l'impiego ove insiste la sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel mese precedente: questo va fatto entro il ventesimo giorno successivo a quello in cui si è verificato l'evento. Le ragioni che hanno spinto il Legislatore a far confluire tutte le comunicazioni insieme "ex - post", anche a distanza di tempo, invece che anticipate o nei cinque giorni successivi in caso di cessazione, di proroga o di trasformazione, sono note da tempo: le società di lavoro temporaneo sono soggetti provati, autorizzati dalla struttura ministeriale ad esercitare l'attività e, come tali, soggetti a controllo amministrativo, il rapporto con il lavoratore somministrato deve, necessariamente, essere instaurato prima che lo stesso inizi presso l'utilizzatore (e ciò è verificabile dalla sottoscrizione anticipata del contratto) ed, inoltre, la gran mole di comunicazioni relative al rapporto mal si rapporterebbero alle necessità postulate dai termini, oltremodo ristretti, previsti dalle normative di riferimento.

C'è un altro aspetto da tenere in evidenza: la possibilità di effettuare le comunicazioni "ex - post" riguarda soltanto i lavoratori somministrati e non quelli assunti direttamente dalle Agenzie per il lavoro, destinati ad operare presso le loro strutture. Qui, infatti, si è in presenza di normali rapporti di lavoro rispetto ai quali le società di somministrazione hanno gli stessi obblighi temporali degli altri datori di lavoro (comunicazione anticipata prima dell'inizio del rapporto, comunicazione entro i cinque giorni successivi all'evento in caso di cessazione, trasformazione o proroga).

Il trattamento "privilegiato" nei confronti di questi datori di lavoro lo si rileva anche dall'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 19, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003, in quanto

lo stesso, riferendosi alla violazione degli obblighi di cui all'art. 4-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 181/2000 ed alle modifiche introdotte con l'art. 86, comma 7, del D.Lgs. n. 276/2003, stabilisce l'importo quantitativo della sanzione da applicare, riferita ad ogni lavoratore interessato: essa è compresa tra 50 e 250 euro ed è diffidabile *ex art.* 13 del D.Lgs. n. 124/2004. Ovviamente, è appena il caso di precisare che qualora si tratti di lavoratori assunti direttamente dalle società per le loro strutture operative e non per l'invio presso le imprese utilizzatrici, la sanzione è del tutto uguale a quella in essere per gli altri datori di lavoro (da 100 a 500 euro per ogni soggetto interessato, con possibile riduzione all'importo minimo a seguito di diffida).

Le sezioni di riferimento del modello sono numerose e riguardano l'Agenzia di somministrazione, il lavoratore, il rapporto tra agenzia e lavoratore, la ditta utilizzatrice, il rapporto tra quest'ultima ed il lavoratore, i dati delle possibili proroghe, delle eventuali trasformazioni e delle cessazioni ed i dati di invio con i quali va identificato, tra le altre cose, il soggetto che effettua la comunicazione se diverso dal datore di lavoro (perché, ad esempio, è un soggetto abilitato).

Alcune questioni tecnico-operative vanno, ad avviso di chi scrive, evidenziate: se il rapporto di somministrazione è, ad esempio, instaurato in assenza di missione (caso, tutto sommato, secondario rispetto alla generalità delle ipotesi), deve essere comunicata la sola instaurazione del rapporto.

Le eventuali modifiche al contratto vanno comunicate soltanto nel momento in cui c'è una successiva missione o se c'è una cessazione intervenuta in data diversa da quella prevista.

La cessazione del rapporto di lavoro in assenza di missione deve essere comunicata se il rapporto è a tempo indeterminato o, se a tempo determina-

to, nel caso in cui la data di fine rapporto sia antecedente rispetto a quella comunicata.

Una ulteriore riflessione va fatta per le dimissioni del lavoratore somministrato fornite in data antecedente rispetto a quella indicata nel contratto: anche qui, allorquando sarà in vigore la legge n. 188/2007 (ossia, nel momento in cui saranno pienamente operativi i moduli sui quali rassegnare le stesse), la volontà del lavoratore sarà, sul piano legale, pienamente riconosciuta, a pena di nullità, soltanto se sarà stata esternata sui modelli certificati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, secondo alcuni criteri che dovranno essere evidenziati nel decreto ministeriale di approvazione: ciò potrebbe creare problemi non indifferenti di gestione nei rapporti in un settore nel quale la mobilità dei lavoratori è estremamente forte e ove, la risoluzione anticipata del contratto, anche breve, su iniziativa del prestatore, è molto forte.

«Unificato Urg»

L'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2007, riscrivendo il comma 2 dell'art. 9-bis della legge n. 608/1996, ha introdotto, nello stesso, un comma successivo, il 2-bis (si chiede scusa per questo rinvio astruso di norme che poco facilitano la chiarezza del dettato normativo ma, purtroppo, è questo il sistema legislativo seguito nel nostro Paese), il quale afferma che in caso di urgenza connessa ad esigenze produttive la comunicazione di assunzione può essere effettuata entro cinque giorni dalla instaurazione del rapporto, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente al centro per l'impiego, con data certa di trasmissione, la data di inizio della prestazione, le generalità del lavoratore e del datore di lavoro.

Il modello che si illustra si riferisce proprio a queste ipotesi ed è utilizzabile da tutti i datori di lavoro pubblici e privati,

ad eccezione delle imprese di lavoro temporaneo relativamente ai soli rapporti di somministrazione. Se il sistema informatico non dovesse funzionare correttamente il datore di lavoro è tenuto ad inviare i dati contenuti nel modello «Unificato Urg» ad un fax server messo a disposizione dal Dicastero del lavoro, dalle Regioni o dalle Province autonome.

La struttura del modulo prevede passaggi del tutto analoghi a quelli riferiti al modello «Unificato Lav» ricordando che la norma ha già richiesto, da subito (prima dell'inizio del rapporto) le generalità dei contraenti e la data di inizio del rapporto. Nel quadro di invio va specificato anche il motivo che giustifica la comunicazione d'urgenza.

Sull'argomento si ritiene necessario soffermarsi, per le evidenti affinità, su quanto il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, rispondendo in data 11 luglio 2007, ad un interpellato (n. 18/2007) (6) della Federalberghi, ha precisato in materia di assunzioni extra nel settore del turismo e dei pubblici esercizi nella ipotesi prevista dall'art. 10, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, per i rapporti di lavoro fino a tre giorni per i quali la disposizione di riferimento prevede la possibilità di effettuare la comunicazione agli organi del collocamento entro i cinque giorni successivi.

La nota ministeriale, rifacendosi anche alle lettere n. 440 del 4 gennaio e n. 4746 del 14 febbraio 2007, ha osservato come il problema delle esigenze produttive, indicate dal Legislatore, e quelle della forza maggiore siano strettamente connesse e come in tale ultima fattispecie siano da comprendersi anche quelle finalizzate non soltanto ad affrontare problemi meteorologici (es. nevicata improvvisa, allagamenti, terremoti, ecc.) ma anche quelle destinate ad evitare i danni alle persone, agli impianti, ed

Nota:

(6) In *Dir. prat. lav.*, 2007, 32, 2006.

alle esigenze tecnico - organizzative. Del resto la circolare n. 79/1983 aveva, in un certo senso, giustificato le assunzioni del personale extra nel settore, riconoscendo un «obiettivo stato di necessità e non già un deliberato intento di evadere un obbligo di legge» e la questione era stata successivamente, nel tempo, riconosciuta meritevole di interventi dal Legislatore con l'art. 23, comma 3, della legge n. 56/1987, con l'art. 54, comma 4, della legge n. 448/1998 e con l'art. 10, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001. La risposta all'interpello ha sottolineato come restino «escluse dall'obbligo della comunicazione entro il giorno precedente le assunzioni effettuate a causa di forza maggiore o disposte in occasione di eventi a carattere straordinario il cui verificarsi il datore di lavoro non avrebbe potuto prevedere con l'esercizio dell'ordinaria diligenza»: in tali casi (e la Direzione generale per l'Attività ispettiva ci fa rientrare anche le assunzioni del personale «extra» dei settori pubblici esercizi e turismo assunti ex art. 10, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001) la comunicazione va fatta nel primo giorno utile e, in ogni caso, entro i cinque giorni successivi, senza, peraltro, essere obbligatoriamente preceduta dalla nota sintetica. Ovviamente, in caso di accesso ispettivo sarà onere del datore di lavoro dimostrare la causale della «forza maggiore»: naturalmente, il fatto che la comunicazione agli organi del collocamento possa avvenire «ex-post» non esonera il datore di lavoro dal porre in essere gli altri comportamenti conseguenti alla instaurazione del rapporto (nel caso di specie, relativo alle ipotesi appena esaminate del settore turistico-alberghiero e degli esercizi commerciali, dovrà essere, comunque, effettuata la registrazione sul libro matricola prima dell'instaurazione del rapporto, così come previsto dall'art. 20, punto 1, del D.P.R. n. 1124/1965). Infatti, è soltanto l'onere della comunicazione

al collocamento che, a parere di chi scrive, è procrastinato.

«Unificato Vardatori»

Con questo nome un po' singolare è stato ipotizzato un modello il cui scopo è quello di consentire l'adempimento di alcuni obblighi introdotti dal Legislatore nel «*corpus*» dell'art. 4-*bis* del D.Lgs. n. 181/2000, dall'art. 1, comma 1183, della legge n. 296/2006. Ci si riferisce:

a) alla modifica della ragione sociale del datore di lavoro. È questa una ipotesi già, da sempre, presente nelle comunicazioni agli organi del collocamento, mediante la quale un datore di lavoro privato o pubblico (ivi comprese le Pubbliche amministrazioni) comunica la sua nuova ragione sociale, sovente determinata anche da fatti che poco hanno a che vedere con la legislazione del lavoro (es. per questioni di natura fiscale). Qui non ci sono riflessi sui rapporti di lavoro già in essere che continuano nel loro normale svolgimento, senza soluzione di continuità negli stessi locali ed uffici. Se il codice fiscale non è cambiato essendo lo stesso utilizzato anche per l'identificazione attraverso il Servizio informatico C.O., è sufficiente compilare nel modello variazione i quadri relativi al datore di lavoro ed alla denominazione precedente. Se cambia il codice fiscale, va compilato anche un quadro immediatamente successivo;

b) al trasferimento d'azienda o di ramo di essa. Con tale frase ci si riferisce a quelle operazioni di cessione o di fusione di imprese, la cui conseguenza è il mutamento della titolarità dei rapporti di lavoro che continuano con il cessionario. Ci si riferisce, quindi, all'art. 2112 c.c. (come modificato dall'art. 32 del D.Lgs. n. 276/2003), all'art. 47 della legge n. 428/1990 e dal D.Lgs. n. 18/2001. Senza entrare nel merito del contenuto del comma 5 dell'art. 2112 c.c. cosa

che ci porterebbe lontano dall'argomento che si sta affrontando, occorre ricordare come lo stesso definisca trasferimento di azienda «qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità dell'attività economica organizzata, con o senza fine di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è stato adottato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Ciò trova applicazione anche al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento». Nel caso in cui la cessione avvenga attraverso la stipula di un contratto d'appalto tra l'alienante ed il cessionario, opera il regime di solidarietà ex art. 1676 c.c. e, ad avviso di chi scrive, trovano piena applicazione sia l'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 che, ai fini della solidarietà nella «filiera appalti-subappalti», l'art. 35 della legge n. 248/2006, ivi compreso il sistema di esonero dalla responsabilità del committente previsto dal «decreto concertato» ipotizzato al comma 34. Se il trasferimento d'azienda è avvenuto per cessione incombe sul cessionario l'obbligo di comunicare nei cinque giorni successivi, attraverso la compilazione dei quadri, la data ed il tipo di trasferimento, i dati relativi al datore «cedente», i dati identificativi delle sedi di lavoro ove vengono destinati i lavoratori, i dati dei lavoratori interessati al trasferimento. Se, invece, il trasferimento è avvenuto a seguito di fusione il cessionario ha l'obbligo di effettuare le comunicazioni relative a tutti i datori di lavoro «cedenti», identificando tutti i dipendenti per i quali ha acquisito la titolarità dei rapporti. Se ci si trova di fronte ad una cessione di

ramo d'azienda, il nuovo datore di lavoro dovrà inviare la comunicazione riguardante soltanto i lavoratori per i quali ha acquisito la titolarità dei rapporti di lavoro. In questa fase, infatti, agli organi del collocamento non interessano eventuali diritti di precedenza da far valere entro dodici mesi, previsti per legge, nei confron-

ti di altri lavoratori già in forza presso la precedente impresa, momentaneamente esclusi dal passaggio. Per completezza di informazione va chiarito, in ogni caso, che la precedenza è un diritto che fa capo, esclusivamente, al lavoratore interessato e che rientra tra quelli disponibili.

È appena il caso di ricordare

come anche in questi casi la sanzione per la omessa o ritardata comunicazione nei termini previsti è punita dal Legislatore con una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato, estinguibile nella misura minima attraverso la diffida *ex art. 13 del D.Lgs. n. 276/2003*.

ON LINE

Dossier

Gli approfondimenti tematici di Ipsoa

Prezzo: a partire da € 15,00

Dossier, è un nuovo servizio che consente di acquistare, **scegliendo tra un'ampia selezione di argomenti, uno o più testi monografici** che trattano un tema specifico in modo sistematico e strutturato attraverso la collazione di:

- interventi d'autore
- normativa di riferimento
- formule
- modelli
- tabelle

e ogni altro contenuto utile all'analisi di tutti gli aspetti rilevanti dell'argomento oggetto di trattazione.

Ciascun titolo è collegato ad una pagina dedicata che fornisce:

- una sintesi ragionata che permette di valutare il contenuto del dossier
 - il sommario ovvero la struttura
 - un estratto o un contenuto significativo prelevabile gratuitamente
- L'acquisto del dossier permette di **consultare e scaricare il testo, per intero o per sezioni**, di **accedere in ogni momento al servizio** e al **titolo/titoli acquistati**.

Consulta il servizio e l'elenco completo dei titoli disponibili
www.ipsoa.it/dossier