Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Nota esplicativa del 4 gennaio 2007 prot. 13/Segr/0000440

Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge 27 dicembre 2006, n. 296 – Legge Finanziaria 2007) – Primi indirizzi operativi

RISPOSTE A QUESITI

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

Sezione I – Tipologie contrattuali

Quesito I.1
Nella Nota esplicativa, al punto “Oggetto della comunicazione” (pag. 8), si legge che la comunicazione anticipata deve essere eseguita per il lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa e, tra parentesi, agenti e rappresentanti di commercio.
Tali soggetti, a differenza di tutti gli altri citati nell'esemplificazione fatta dalla nota operativa, sono imprenditori, con propria partita IVA e assoggettati alla contribuzione previdenziale quali commercianti.
Essi producono un reddito d'impresa e possono svolgere la propria attività anche in forma associata (s.n.c., s.a.s., s.r.l.); si può ritenere che, stante il tenore letterale del comma 1180, siano solo i rapporti che riguardano gli altri lavoratori autonomi citati, che NON hanno partita IVA e che producono un reddito assimilato a quello da lavoro dipendente, a rientrare nell'obbligo della comunicazione preventiva.
L'indicazione di agenti e rappresentanti di commercio quali figure lavorative coordinare e continuative rappresenta un errore di indicazione nella presente nota?

Risposta I.1
Si fa presente che tale tipologia è stata inserita sulla base delle seguenti considerazioni:

a) la locuzione usata dal legislatore ”lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nelle modalità a progetto” si riferisce in senso ampio a tutte quelle prestazioni di lavoro autonomo che si concretano in una collaborazione continuativa e sistematica del prestatore d’opera con un unico committente. Si tratta sia di prestazioni rese in forza di un contratto tipico di lavoro autonomo (agente e rappresentate di commercio), sia di altre prestazioni rese in forza di contratti atipici che danno luogo a una collaborazione coordinata e continuativa di carattere prevalentemente personale (co.co.co; co.co.pro);

b) l’art. 61 del D.Lgs. 276/2003, peraltro, nel disporre che ”i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione” devono essere ricondotti a uno o più progetti….”, mantiene ferma la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio. Ciò a palese dimostrazione che essi sono comunemente ritenuti rientranti tra le collaborazioni coordinate a continuative ;

c) molte sono le analogie tra la disciplina del contratto di agenzia e quello del lavoro subordinato (esistenza di un contratto collettivo di lavoro, preavviso, indennità di fine rapporto);

d) vengono applicate anche in questa tipologia le norme sul processo del lavoro (l’art. 409 c.p.c. li include tra i rapporti cui si applica il rito del lavoro, “se caratterizzati da una prestazione d’opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale….”);

e) la ratio della norma sulle comunicazioni che punta a ricomprendere nell’alveo del collocamento anche i c.d. rapporti parasubordinati. E’ vero, tuttavia, che sarebbero da escludere gli “agenti costituiti in società o che si avvalgono di una autonoma struttura imprenditoriale, venendo meno il carattere personale della prestazione” (Cass. 13 luglio 2001, n. 9547).

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

Quesito I.2
Cosa si deve fare per i supplenti temporanei che non sono iscritti all'ufficio del lavoro (Centro per l'Impiego) e inseriti solo in graduatoria scolastica?

Risposta I.2
L'obbligo della comunicazione riguarda anche i casi oggetto del quesito. Non importa, infatti, che siano o no iscritti al Centro per l'Impiego: rileva infatti solo l'instaurazione del rapporto di lavoro, anche se temporaneo.

Quesito I.3
Tra le tipologie legali rispetto alle quali sussiste l'obbligo di effettuare la comunicazione ai Centri per l'Impiego territorialmente competenti, debbono essere ricompresi anche i contratti di collaborazione meramente occasionali, cioè i contratti stipulati ai sensi dell'art. 2222 del Codice Civile?

Risposta I.3
I contratti di collaborazione meramente occasionali (art. 2222 C.C.), caratterizzati da occasionalità, discontinuità e assenza di vincoli, non rientrano nell'obbligo di comunicazione.

Quesito I.4
Sono da considerarsi inclusi nell'obbligo di comunicazione i rapporti di lavoro "occasionali" (incarichi per lavoro autonomo non esercitato abitualmente)?

Risposta I.4
Le prestazioni occasionali, intese ai sensi dell'art. 61, comma 2 del D.Lgs. 276/2003, non vanno incluse nell'obbligo di comunicazione di cui alla Legge 296/2006.

Quesito I.5
Il termine di comunicazione è esteso anche al settore marittimo?

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

Quesito I.6
Per quanto riguarda soggetti come i "procacciatori d'affari" (che possono anche non avere una partita I.V.A., trattandosi di lavoro occasionale), che non vengono menzionati, come ci si dovrà comportare?

Risposta I.6
Per quanto riguarda i procacciatori di affari, ove tale rapporto presentasse caratteri di occasionalità, discontinuità, assenza di coordinamento e assenza di vincoli, va escluso dall'obbligo di comunicazione.

Quesito I.7
L'obbligo di comunicazione sussiste anche nei confronti di stage esclusivamente formativi (non finalizzati all'assunzione) attivati:

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

Risposta I.7
Questi due casi non rientrano nell'obbligo di comunicazione di cui alla L. 296/2006 e alla nota esplicativa del 4 gennaio 2007. Si tratta infatti di stage esclusivamente formativi non finalizzati all'assunzione.

Quesito I.8
Come deve ottemperarsi all'obbligo di comunicazione in merito ai lavoratori tesserati delle squadre di calcio che hanno un rapporto particolare, avendo contratti sottoscritti in data certa in quanto depositati in Lega ma con inizio del rapporto antecedente rispetto alla data di sottoscrizione del contratto stesso?

Risposta I.8
Sulla specificità delle squadre di calcio si ribadisce che l'obbligo di comunicazione il giorno antecedente all'instaurazione del rapporto di lavoro trova applicazione anche agli sportivi professionisti che stipulano contratti di lavoro subordinato "ex lege" n. 91 del 1981. Infatti, le norme speciali che li escludevano dalla normativa sul collocamento sono state abrogate dal decreto legislativo n. 297/2002 che ha introdotto il principio della chiamata diretta e l'obbligo di comunicazione per tutte le tipologie di rapporti di lavoro.

Per quanto riguarda l'individuazione dell'inizio del rapporto di lavoro, ai fini dell'invio della comunicazione obbligatoria (che, si rammenta deve essere fatta entro le ore 24 del giorno prima) va considerata l'effettiva instaurazione del rapporto di lavoro.
Tuttavia, come chiarito nella citata nota, sono stati individuati due casi eccezionali che, in un certo senso derogano alla normale procedura. Si tratta dei casi di "urgenza per esigenze produttive" e ai casi di "forza maggiore".

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

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

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

Quesito I.9

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

Risposta I.9

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

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

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

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

Quesito I.10

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

Risposta I.10

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

Sezione II – Termini

Quesito II.1
Relativamente all'indicazione della data presunta di cessazione, come agire in caso di assunzioni per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto? Si pensi ad una sostituzione di un lavoratore assente per infortunio sul lavoro o per malattia.

Risposta II.1
Per quanto riguarda la questione della comunicazione della cessazione si conferma quanto già affermato con la nota del 4 gennaio 2007. In altri termini nel caso di contratti a termine di natura sostitutiva va comunicata la data presunta. Nel caso di modifica della data, va fatta comunicazione al Servizio competente.

Quesito II.2
Considerato che per gli agenti di commercio è obbligatoria la comunicazione, nel caso di contratto a tempo indeterminato, quale data di fine rapporto e quale reddito indicare?

Risposta II.2
La data di cessazione del rapporto di lavoro da comunicare all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro riguarda solo i contratti a tempo determinato e NON i contratti a tempo indeterminato. L'ammontare della retribuzione da inserire nella comunicazione va calcolato secondo quanto pattuito tra le parti.

Quesito II.3
L'obbligo della comunicazione preventiva riguarda anche le trasformazioni (da tempo determinato a tempo indeterminato; da apprendista a qualificato, da *full time* a *part time* e viceversa, ecc.)?

Risposta II.3
Come chiarito nella nota esplicativa del 4 gennaio 2007 (pag. 10) , la comunicazione non è preventiva bensì **entro cinque giorni** dalla trasformazione stessa. Tale termine è fissato nel D.Lgs. 181/2000, come modificato dal D.Lgs. 297/2002, attualmente ancora in vigore.

Quesito II.4
Nei casi di tirocini curricolari universitari la data di inizio è certa, la data di termine del tirocinio non lo è fino alla fine, perché dipende dal numero delle ore giornaliere effettuate che può variare per vari motivi o dai giorni di assenza. Come adempiere all'obbligo di comunicazione?

Risposta II.4
Nel caso specifico va comunicata la data di inizio del tirocinio e la data presunta di cessazione, in analogia a quanto previsto per i contratti a termine. La data certa di cessazione potrà essere trasmessa successivamente non appena definito il monte ore svolto.

Quesito II.5
Lunedì 8 gennaio è stato assunto, tramite mobilità, a tempo indeterminato e pieno un agente di polizia locale.
L'obbligo della comunicazione preventiva va assolto anche nel caso in cui ricada in un giorno festivo?

Risposta II.5
Il termine per inviare la comunicazione di assunzione scade alle ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro. Intendendo come "inizio del rapporto di lavoro" la data da cui decorrono l'obbligo della prestazione lavorativa e l'obbligo della retribuzione. Essa normalmente si evince dal libro matricola.

Ai fini della norma ciò che rileva è che la data di comunicazione sia antecedente a quella di effettivo inizio della prestazione lavorativa.
Pertanto se l'ultimo giorno utile cade in un giorno festivo non può valere la regola della proroga automatica del termine al giorno successivo, poiché ciò equivarrebbe a modificare il precetto e a vanificarne la finalità, in quanto la comunicazione non sarebbe più antecedente.
In questi casi la comunicazione può essere fatta in un giorno precedente non festivo, ovvero, ove possibile, nel giorno festivo con gli strumenti disponibili (fax, invio informatico). Viceversa si dovrà rinviare l'assunzione.
Sono previste due eccezioni:

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

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

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

Risposta II.6
Riguardo alla questione del periodo di prova, la comunicazione va fatta dal momento in cui l'attività viene avviata, quindi fin dal primo giorno anche se in periodo di prova. La data di cessazione sarà quella fissata tra le parti. Ove l'Agente non superasse il periodo di prova, il datore di lavoro potrà sempre inviare la comunicazione di cessazione.

Quesito II.7
È necessario trasmettere comunicazione per rapporti di agenzia cessati nel 2007 e iniziati sino al 2006?
Se sì, con quali modalità?

Risposta II.7
Se si tratta di rapporti di lavoro instaurati nel 2007 o trasformazioni fatte nel 2007 di rapporti già esistenti, occorre inviare la comunicazione. Ossia occorre adempiere a quanto fissato dalla norma di riferimento per tutti i rapporti di lavoro che sono iniziati o si sono trasformati o sono cessati a partire dal 1 gennaio 2007.

Sezione III – Varie

Quesito III.1
Con riferimento alla Nota esplicativa 4 gennaio 2007 in tema di comunicazione preventiva al rapporto di lavoro, si segnala un banale errore nelle ultime due righe del paragrafo seguente: il D.Lgs. 276 è del 2003 e non del 2002

Risposta III.1
Si tratta di un mero errore di trascrizione: la data del D.Lgs. 276/2003 va letta come "10 settembre 2003".

Quesito III.2
Dove si possono reperire i modelli C/ASS e C/ASS/AG relativi all'adempimento della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro?

Risposta III.2
I modelli C/ASS e C/ASS/AG sono allegati al DM 20 dicembre 1995, reperibile nella sezione "Normativa" del sito www.lavoro.gov.it

Quesito III.3
Qual è la modulistica da adottare?
Il modello C/ASS allegato al D.M. del 20 dicembre 1995 è superato dalla normativa entrata in vigore il 1 gennaio 2007?

Risposta III.3
I moduli per le comunicazioni obbligatorie sono definiti con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale che è attualmente in corso di predisposizione e a breve sarà emanato. In questa fase, quindi, la modulistica da adottare, come chiarito dalla nota (pag. 12) è la seguente: C/ASS, C/CRL, C/CTRL o altra modulistica in uso presso i Centri per l'Impiego che, a seguito del decentramento, hanno acquisito competenza in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Quesito III.4
Perché la comunicazione va inviata con raccomandata A/R e non con raccomandata semplice?

Risposta III.4
La richiesta di invio della comunicazione, tra le varie possibilità previste, attraverso raccomandata A/R, nasce dalla ormai consolidata prassi della Pubblica Amministrazione di ricevere le comunicazioni di maggiore rilevanza con questa modalità, che garantisce peraltro anche l'utente. In tal modo infatti il datore di lavoro avrà un riscontro certo dell'arrivo della comunicazione al servizio competente e quindi della buona riuscita dell'invio.
Si conferma quindi quanto fissato su tale questione con la nota del 4 gennaio 2007.

Quesito III.5
Nel caso di un contratto di agenzia nell'ambito del quale la prestazione può essere resa all'interno di un'intera regione ovvero di un distretto comprensivo di più comuni (zona assegnata), quali sono i criteri di individuazione del Centro per l'Impiego territorialmente competente a cui dover inviare la comunicazione?

Risposta III.5
Il criterio per l'individuazione del Servizio competente è individuato dal datore di lavoro. Può essere la sede di lavoro oppure, come nel presente caso, la sede legale dell'azienda. La cosa

importante è che sia mantenuto lo stesso criterio anche per le successive comunicazioni. Tale questione sarà però meglio definita con il decreto che sarà emanato a breve e che introdurrà i nuovi modelli e il sistema informatico su tutto il territorio.

Quesito III.6
In ordine alle comunicazioni di cessazione dei rapporti di lavoro, è da ritenersi pacifica la loro incombenza anche in capo alle Pubbliche Amministrazioni indipendentemente dalla data di instaurazione dei relativi rapporti lavorativi?

Risposta III.6
Si conferma che anche le Amministrazioni Pubbliche sono tenute a inviare la comunicazione obbligatoria anche in caso di cessazione dei rapporti di lavoro a partire dall'entrata in vigore della norma indipendentemente dall'instaurazione del rapporto.

Quesito III.7
Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa prorogati dal 01/01/2007, esistono dei modelli specifici, visto che le informazioni richieste dalla norma in questione non sono elencate tra quelle previste nel modulo C/ASS?

Risposta III.7
Fermo restando l'obbligo di inviare la comunicazione, in questo caso, di proroga del termine inizialmente fissato, si conferma che vanno attualmente usati i modelli già indicati nella nota del 4 gennaio 2007, reperibili sul sito del Ministero (www.lavoro.gov.it). Sono in fase di definizione i nuovi e più mirati modelli che saranno a breve introdotti con apposito decreto ministeriale. Nel frattempo si dovranno usare per tutte le comunicazioni quelli indicati.