



*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](mailto:antonio.dipaolo@regione.abruzzo.it)  
[Rosamaria.caiarelli@regione.abruzzo.it](mailto:Rosamaria.caiarelli@regione.abruzzo.it)

**Regione Basilicata**  
Direzione Formazione, Lavoro, Cultura e  
Sport  
**Dr. Gerardo Calvello**  
[dg\\_ formazione.lavoro@regione.basilicata.it](mailto:dg_ formazione.lavoro@regione.basilicata.it)

**Provincia Autonoma di Bolzano**  
Direttore Dipartimento Formazione e  
Lavoro  
**Dr.ssa Barbara Repetto**  
[barbara.repetto@provincia.bz.it](mailto:barbara.repetto@provincia.bz.it)

**Regione Calabria**  
Dipartimento Lavoro  
[c.desantis@regcal.it](mailto:c.desantis@regcal.it)

**Regione Campania**  
Assessorato Formazione professionale e  
Lavoro  
Area 17  
**Dr. Maria Adinolfi**  
[m.adinolfi@regione.campania.it](mailto:m.adinolfi@regione.campania.it)

**Regione Emilia Romagna**  
Direzione Generale Cultura, Formazione e  
Lavoro  
**Dr.ssa Cristina Balboni**  
[cbalboni@regione.emilia-romagna.it](mailto: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](mailto:Loredana.catalfamo@regione.fvg.it)

**Regione Lazio**  
Direzione Regionale Politiche del Lavoro  
**Dr. Roberto Crescenzi**  
[rcrescenzi@regione.lazio.it](mailto:rcrescenzi@regione.lazio.it)

**Regione Liguria**  
Dipartimento Sviluppo economico e  
Politiche dell'occupazione  
**Dr. Gianni Della Casa**  
[gianni.dellacasa@regione.liguria.it](mailto:gianni.dellacasa@regione.liguria.it)

**Regione Lombardia**  
Direzione Generale Istruzione, Formazione  
e Lavoro  
**Dr. Roberto Albonetti**  
[Roberto\\_Albonetti@regione.lombardia.it](mailto:Roberto_Albonetti@regione.lombardia.it)

**Regione Marche**  
Servizio Istruzione Formazione e Lavoro  
**Dr. Mauro Terzoni**  
[mauro.terzoni@regione.marche.it](mailto: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](mailto:direnzo@regione.molise.it)

**Regione Piemonte**  
Direzione Regionale Formazione  
professionale, Lavoro  
**Dr. Giuseppe De Pascale**  
[giuseppe.depascale@regione.piemonte.it](mailto:giuseppe.depascale@regione.piemonte.it)

**Regione Puglia**  
Settore Lavoro  
**Dr. Elio Matera**  
[settorelavoro@regione.puglia.it](mailto:settorelavoro@regione.puglia.it)

**Regione Sardegna**  
Direzione Generale del Lavoro,  
Formazione Professionale, Cooperazione e  
Sicurezza Sociale  
**Dr. Roberto Neroni**  
[lavoro@regione.sardegna.it](mailto:lavoro@regione.sardegna.it)

**Regione Siciliana**  
Dipartimento Lavoro  
**Avv. Giovanni Bologna**  
[DirigenteGen.Lavoro@Regione.Sicilia.it](mailto: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](mailto:ugo.caffaz@regione.toscana.it)

**Provincia Autonoma di Trento**  
Agenzia del Lavoro  
**Dr.ssa Rita Dalla Torre**  
[direzione@agenzia lavoro.tn.it](mailto:direzione@agenzia lavoro.tn.it)

**Regione Umbria**  
Direzione Cultura, Turismo, Istruzione,  
Formazione e Lavoro  
**Dr. Ciro Becchetti**  
[cbecchetti@regione.umbria.it](mailto:cbecchetti@regione.umbria.it)

**Regione Valle d'Aosta**  
Dipartimento delle Politiche del lavoro  
**Dr.ssa Nadia Savoini**  
[n.savoini@regione.vda.it](mailto:n.savoini@regione.vda.it)

**Regione Veneto**  
Segreteria Regionale Formazione  
professionale e Lavoro  
Direzione generale Lavoro  
**Dr. Santo Romano**  
[nuccio.romano@regione.veneto.it](mailto:nuccio.romano@regione.veneto.it)

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

All' **INPS**  
Direzione Centrale Vigilanza sulle  
Entrate ed Economia Sommersa  
**Dr. Francesco Sparagna**  
[Francesco.sparagna@inps.it](mailto:Francesco.sparagna@inps.it)

All' **INAIL**  
Direzione Centrale Rischi  
**Dr. Ennio Di Luca**  
[dcrischi@inail.it](mailto:dcrischi@inail.it)

All' **ENPALS**  
Direzione Vigilanza  
[massimo.antichi@enpals.it](mailto:massimo.antichi@enpals.it)

All' **INPGI**  
Direzione Contributi e Vigilanza  
[direzione\\_generale@inpgi.it](mailto:direzione_generale@inpgi.it)

All' **IPSEMA**  
Direzione per la riscossione dei  
contributi e vigilanza  
[ppetrocchi@ipsema.it](mailto:ppetrocchi@ipsema.it)

All' **ENASARCO**  
Unità Organizzativa Vigilanza e

Coordinamento  
**Dr. Giorgio Valente**  
[g.valente@enasarco.it](mailto:g.valente@enasarco.it)

All' **INPDAP**  
Servizio Ispettivo  
**Dr. Teodorico De Blasio**  
[dcattisp@inpdap.gov.it](mailto:dcattisp@inpdap.gov.it)

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

Al **Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro**  
**Col. Luciano Annichiarico**  
[cctutelavcd@carabinieri.it](mailto:cctutelavcd@carabinieri.it)

Alla **Presidenza del Consiglio dei Ministri**  
**Dipartimento della Funzione Pubblica**  
**Dr. Antonio Naddeo**  
[a.naddeo@funzionepubblica.it](mailto:a.naddeo@funzionepubblica.it)  
[l.spaziani@funzionepubblica.it](mailto:l.spaziani@funzionepubblica.it)

**CONFINDUSTRIA**  
[g.usai@confindustria.it](mailto:g.usai@confindustria.it)

**CONFAPI**  
[occhipinti@confapi.org](mailto:occhipinti@confapi.org)

**CONFAGRICOLTURA**  
[ftaddei@confagricoltura.it](mailto:ftaddei@confagricoltura.it)

**COLDIRETTI**  
[coldiretti@coldiretti.it](mailto:coldiretti@coldiretti.it)

**CIA**  
[Segreteriapresidente@cia.it](mailto:Segreteriapresidente@cia.it)

**COPAGRI**  
[copagri\\_naz@tiscali.it](mailto:copagri_naz@tiscali.it)

**CONFCOMMERCIO**  
[dirgen@confcommercio.it](mailto:dirgen@confcommercio.it)

**CONFESERCENTI**  
[presidenza@confesercenti.it](mailto:presidenza@confesercenti.it)

**CIDEC**  
[upn@cidec.it](mailto:upn@cidec.it)  
[cidec@cidec.it](mailto:cidec@cidec.it)

**ABI**  
[g.durante@abi.it](mailto:g.durante@abi.it)

**ANIA**  
[Massimo.gramazio@ania.it](mailto:Massimo.gramazio@ania.it)

**CONFARTIGIANATO**  
[confartigianato@confartigianato.it](mailto:confartigianato@confartigianato.it)

**CNA**  
[sindacale@cna.it](mailto:sindacale@cna.it)

**CILA**  
[cilanazionale@tiscali.it](mailto:cilanazionale@tiscali.it)

**CONFCOOPERATIVE**  
[confcooperative@confcooperative.it](mailto:confcooperative@confcooperative.it)

**LEGACOOP**  
[Segr.presidenza@legacoop.coop](mailto:Segr.presidenza@legacoop.coop)

**A.G.C.I.**  
[filippo.turi@agci.it](mailto:filippo.turi@agci.it)

**UNCI**  
[uncinazionale@mclink.it](mailto:uncinazionale@mclink.it)

**UNI. COOP.**  
[info@unicoop.it](mailto:info@unicoop.it)

**CONFITARMA**  
[confitarma@confitarma.it](mailto:confitarma@confitarma.it)

**FEDARLINEA**  
[fedarlinea@fedarlinea.191.it](mailto:fedarlinea@fedarlinea.191.it)

**FEDERPESCA**  
[federpesca@federpesca.it](mailto:federpesca@federpesca.it)

**FONDAZIONE CONSULENTI DEL  
LAVORO**  
**Dr. Luigi Serra**  
[presidente@fondazionelavoro.it](mailto:presidente@fondazionelavoro.it)

**AILT**  
**Dr. Alessandro Brignone**  
[ailt@ailt.it](mailto:ailt@ailt.it)

**AISO**  
**Dr. Sergio Gasparoni**  
[infoaiso@tele2.it](mailto:infoaiso@tele2.it)

**APLA**

**ASCOP**  
**Dr. Massimo Valocchia**  
[massimo.valocchia@media-work.it](mailto:massimo.valocchia@media-work.it)  
fax: 075 5005801

**ASSORES**  
**Dr. Giovanni Oriani**  
[president@assores.it](mailto:president@assores.it)

**CONFINTERIM**  
[info@confinterim.it](mailto:info@confinterim.it)

**CGIL**  
**Dr. Claudio Treves**  
[politiche-lavoro@mail.cgil.it](mailto:politiche-lavoro@mail.cgil.it)

**CISL**  
**Dr.ssa Giulia Tavernese**  
[giulia.tavernese@cisl.it](mailto:giulia.tavernese@cisl.it)

**UIL**  
**Dr. Giancarlo Bergamo**

[g.bergamo@uil.it](mailto:g.bergamo@uil.it)

**UGL**

**Dr. Fabrizio Fabbri**

[dsegreteria2@ugl.it](mailto:dsegreteria2@ugl.it)

**CISAL**

**Dr. Ulderico Concilia Ridossi**

[info@cisal.it](mailto:info@cisal.it)

**CONFSAL**

**Dr. Francesco Cagnasso**

[info@confsal.it](mailto:info@confsal.it)

**CIDA**

**Dr. Alberto Sartoni**

[alberto.sartoni@cida.it](mailto:alberto.sartoni@cida.it)

**FABI**

**Dr. Enrico Gavarini**

[federazione@fabi.it](mailto: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. 36bis della legge n. 248/2006).
3. Ampliamento dell'obbligo di comunicazione a tutti i principali eventi modificativi che possono intervenire nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro.

4. Rafforzamento della pluriefficacia della comunicazione ai centri per l'impiego rispetto agli obblighi complessivi in capo al datore di lavoro nei confronti delle altre pubbliche amministrazioni e degli enti previdenziali.
5. Previsione della obbligatorietà dell'invio telematico delle comunicazioni, secondo modalità e tempi da stabilire con decreto interministeriale, d'intesa con la Conferenza Unificata.

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

### ***NUOVO QUADRO NORMATIVO***

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

Il quadro complessivo della normativa risulta essere il seguente:

- Art. 9-*bis*, comma 2, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni nella legge 28 novembre 1996, n. 608, come sostituito dall'art. 1, co. 1180 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- Art. 4-*bis*, comma 5, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 1, co. 1183 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- Art. 4-*bis*, commi 6, 6-*bis*, 6-*ter*, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 1, co. 1184 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- Art. 4-*bis*, comma 7, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181;
- Art. 21 comma 1, della legge n. 264/1949, come sostituito dall'articolo 6, comma 3, d.lgs. 10 settembre 2002, n. 276;
- Art. 17, commi 1, 2, 3, d.lgs. 10 settembre 2002, n. 276;
- Art. 19, commi 2, 3, 4, d.lgs. 10 settembre 2002, n. 276.

### **Instaurazione del rapporto di lavoro**

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

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

### ***Soggetti obbligati***

L'obbligo in parola sussiste in capo a tutti i ***datori di lavoro***, nella più ampia accezione del termine, vale a dire qualsivoglia persona fisica e giuridica, nonché ente pubblico e pubblica amministrazione, titolare del rapporto di lavoro. Nessuna eccezione viene contemplata, né con riguardo alla natura giuridica, né al settore economico di appartenenza ovvero alla dimensione o all'ubicazione. La norma - si ritiene a mero scopo rafforzativo - ricomprende esplicitamente anche i ***datori di lavoro agricoli***, che in precedenza erano tenuti ad effettuare la "comunicazione di assunzione" di cui all'art. 9 *ter* della legge n. 608/1996 direttamente all'Inps, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 9 del DL 10 gennaio 2006, n. 2, convertito con modificazioni dalla legge 11 marzo 2006, n. 81. Ciò al fine di ristabilire il principio che vede nel "Servizio competente" il

principale destinatario delle comunicazioni in materia di collocamento, in considerazione della funzione che le stesse assumono ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 276/2003.

In virtù di questa premessa va sottolineato, pertanto, che la norma trova attuazione anche nei confronti dei datori di lavoro di quei settori per i quali vige una disciplina speciale del collocamento ovvero sussistono norme particolari per il reclutamento e l'assunzione dei lavoratori.

L'obbligo di comunicazione preventiva riguarda, pertanto, anche i datori di lavoro pubblici, qualunque sia la modalità di assunzione (concorso, chiamata diretta, selezione dopo avviamento da graduatorie pubbliche, ecc.). In questo caso l'obbligo di comunicazione grava sul dirigente responsabile del procedimento di assunzione. Inoltre, seppur a titolo puramente esemplificativo, vanno citate particolari categorie di datori di lavoro, quali quelli dello spettacolo, del lavoro marittimo, del lavoro domestico, ovvero particolari categorie di lavoratori (extracomunitari "nuovi ingressi", disabili, dirigenti) per le quali, al di là della specifica disciplina in materia di assunzione, non può non trovare applicazione anche l'obbligo di cui trattasi. Nel caso di tirocini o di altre esperienze lavorative assimilate, l'obbligo di comunicazione sussiste in capo al soggetto ospitante.

### ***Oggetto della comunicazione***

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

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

Come già in passato, l'obbligo viene esteso anche ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Si tratta in particolare dei tirocini previsti dall'art. 18 della legge n. 196/1997 e dal suo regolamento di attuazione (DM n. 142/1998), nonché di quelli disciplinati dalle vigenti leggi regionali in materia di occupazione e mercato del lavoro. Sono, inoltre, assimilati i tirocini inclusi nei piani di studio che le istituzioni scolastiche realizzano sulla base di norme regolamentari. Altre esperienze lavorative assimilate sono senza dubbio quelle previste dalla citata legge n. 196/97 (borse lavoro) e i lavori socialmente utili (lsu).

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](http://www.lavoro.gov.it)

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**Lea Battistoni**  
**firmato**



*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 coordinate 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 "occasional" (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.).

**Quesito I.11**

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

**Risposta I.11**

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

**Quesito I.12**

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

**Risposta I.12**

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

**Quesito I.13**

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

**Risposta I.13**

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

**Quesito I.14**

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

**Risposta I.14**

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

**Quesito I.15**

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

**Risposta I.15**

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

**Quesito I.16**

Nel caso di agenti rappresentanti di commercio, poiché sovente vengono assegnati all'agente, come zona operativa di lavoro, una, due o più Province, dove deve essere inviata la comunicazione?

**Risposta I.16**

La scelta del Centro per l'Impiego è connessa alla tipologia di lavoro che si deve svolgere. Nel caso posto il Centro può essere quello della sede del datore di lavoro oppure la sede principale dove lavorerà l'Agente di commercio.

**Quesito I.17**

I rapporti di praticantato sono soggetti agli obblighi di comunicazione?

**Risposta I.17**

Non sono compresi nell'obbligo di comunicazione tutti quei rapporti che non sono finalizzati all'assunzione e quelli occasionali ai sensi dell'art. 2222 del Codice Civile.

**Quesito I.18**

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

**Risposta I.18**

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

**Quesito I.19**

Le collaborazioni marginali ossia di quelle di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e di importo inferiore a €5.000,00 previste dall'art. 62, c.2 D.Lgs. 276/2003, non sono indicate nel secondo punto dell'"oggetto della comunicazione". La non menzione elimina l'obbligo della comunicazione al Centro per l'Impiego e conseguentemente agli istituti previdenziali e assistenziali?

**Risposta I.19**

Sono esclusi dall'obbligo di comunicazione i casi di lavoro occasionale di cui all'art. 2222 del Codice Civile.

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

### Risposta 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.

#### **Quesito II.8**

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

**Risposta II.8**

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

## **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](http://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](http://www.lavoro.gov.it)). Sono in fase di definizione i nuovi e più mirati modelli che saranno a breve introdotti con apposito decreto ministeriale. Nel frattempo si dovranno usare per tutte le comunicazioni quelli indicati.

**Quesito III.8**

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

**Risposta III.8**

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

**Quesito III.9**

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

**Risposta III.9**

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

**Quesito III.10**

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

### **Risposta III.10**

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

### **Quesito III.11**

Il nostro gruppo è formato da tre distinte società, tutte operanti nella stessa Provincia. Fra le tre società abbiamo necessità, a volte, di spostare dei dipendenti con la formula del distacco. A volte al dipendente viene cambiata la sede di lavoro; altre volte il lavoratore rimane nella stessa sede di lavoro e nello stesso ufficio ma, di fatto, lavora non per la Società presso la quale è immatricolato ma per una delle altre due facenti parte del Gruppo. Siamo a chiedere se, alla luce delle nuove disposizioni della finanziaria 2007, il nostro tipo di distacco rientra nella fattispecie di cui sopra e ricorre quindi l'obbligo di comunicazione all'Ufficio del Lavoro (Centro per l'Impiego).

### **Risposta III.11**

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

### **Quesito III.12**

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

Per contratti di agenzia:

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

### **Risposta III.12**

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

breve, comunque, sarà messa a disposizione una nuova modulistica che terrà conto di tutte le differenti tipologie.

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

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

### **Quesito III.13**

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

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

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

### **Risposta III.13**

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

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