

**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
DIPARTIMENTO POLITICHE DEL LAVORO**

Roma, 7 aprile 2003

***DIREZIONE GENERALE DEGLI AA.GG.,
RISORSE UMANE e ATTIVITA' ISPETTIVA
DIV. VII – COORDINAMENTO
ISPEZIONE DEL LAVORO***

Alle

Direzioni regionali e provinciali del
lavoro
LORO SEDI

Prot. N° 482

Direzione generale per l'impiego
SEDE

e p.c.

Direzione generale per la tutela delle
condizioni di lavoro
SEDE

Province autonome di Trento e
Bolzano

Ispettorato regionale del lavoro
Palermo

Oggetto: art. 4 bis del Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 inserito dall'art. 6 del Decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297. Modalità di assunzione e profilo sanzionatorio.

In data 31 gennaio 2003 è entrato in vigore il Decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, modificativo del Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 di riforma del collocamento che, oltre ad introdurre nuove misure per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, modifica integralmente il sistema delle comunicazioni relative alla instaurazione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro .

Si ritiene, pertanto, opportuno fornire un quadro riepilogativo del nuovo assetto normativo delineato, e delle conseguenti implicazioni in termini sanzionatori.

1. Soggetti tenuti alle comunicazioni

Oltre ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici, gli obblighi di comunicazione, in virtù delle disposizioni di cui all'art. 6, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo n. 297 del 2002, vengono estesi alle pubbliche amministrazioni, sia per le assunzioni dirette effettuate ai sensi dell'art. 16 della legge n. 56 del 1987 sia per le assunzioni effettuate mediante pubblico concorso, in quanto l'obbligo previsto dall'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 297 del 2002 sorge sia in caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato che di collaborazione coordinata e continuativa.

Parimenti, nella previsione di cui al comma 3 dello stesso articolo 6, in materia di comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro, la dizione " i datori di lavoro" è da intendersi riferita, per ragioni di uniformità, anche alle pubbliche amministrazioni.

2. Comunicazione di assunzione (art. 6, comma 2, del Dlgs 297/02, sostitutivo dell'art. 9 bis, comma 2, della Legge n. 608/96)

Tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono comunicare, al centro per l'impiego competente, contestualmente all'instaurazione, i seguenti rapporti:

- lavoro subordinato
- collaborazione coordinata e continuativa
- tirocini di formazione e orientamento e ogni altro tipo di esperienza lavorativa assimilata.

Solo nell'ipotesi in cui l'instaurazione del rapporto avvenga in giorno festivo, o nelle ore serali o notturne (dopo le ore 18 e dopo le ore 22), ovvero in caso di emergenza, la comunicazione deve essere effettuata entro il primo giorno utile successivo.

L'inosservanza di tale obbligo comporta l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 9 bis, comma 3, della legge n. 608/96 (da 258 a 1.549 euro per ogni lavoratore interessato), in quanto tale previsione non rientra tra quelle abrogate dall'art. 8, comma 1, lett. h).

Tale obbligo di comunicazione contestuale, non trova però immediata applicazione, in quanto entra in vigore, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. b) del Decreto legislativo in esame, a decorrere dalla data stabilita nel decreto interministeriale con il quale verranno definiti i moduli unificati per le comunicazioni obbligatorie e le modalità di trasferimento dei dati.

Fino a tale data, pertanto, i soli datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici continueranno ad assolvere l'obbligo di comunicazione dell'assunzione ai centri per l'impiego entro cinque giorni, e, in caso di inosservanza, trova applicazione la sanzione amministrativa di cui sopra.

L'obbligo di comunicazione contestuale dell'assunzione trova applicazione anche nei confronti dei soci lavoratori delle cooperative, nei casi in cui instaurino, oltre al rapporto associativo, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa con la cooperativa stessa.

- *Comunicazione di assunzione degli apprendisti -*

In merito alla disciplina del collocamento degli apprendisti, sono stati abrogati gli artt. 23 comma 1, lett. a), 27, comma 1, e 29 comma 1, lett. a) della legge 19/1/55 n. 25, che regolamentavano le comunicazioni di assunzione e cessazione dei rapporti di apprendistato presso le aziende artigiane, nonché i profili sanzionatori relativi al collocamento in esame.

Di conseguenza detti adempimenti ricadono nella disciplina generale del collocamento ordinario (comunicazione contestuale dell'assunzione e sanzione in misura pari a quella dei lavoratori non apprendisti).

Si osserva, però, che, nel regime transitorio, ovvero fino all'emanazione del Decreto interministeriale sull'unificazione dei moduli, la comunicazione di assunzione, relativa al personale apprendista, va effettuata entro cinque giorni e l'eventuale violazione di tale obbligo è punita con la sanzione amministrativa di cui all'art. 9 bis, comma 3, della legge 608/96 (da 258 a 1.549 euro) .

- *Comunicazione di assunzione in materia di lavoro agricolo e di lavoro domestico -*

Per effetto della disposizione di cui all'art. 8, comma 1, lett. h), sono abrogati, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 297/02, gli articoli 9 bis, comma 4 e 9 ter, comma 1, della legge 608/96, rispettivamente in materia di comunicazione di assunzione dei lavoratori agricoli e dei lavoratori domestici.

Di conseguenza viene meno la possibilità, per i lavoratori agricoli, di adempiere all'obbligo di comunicazione mediante documenti tratti dal registro di impresa, e, per i lavoratori domestici, di adempiere mediante la denuncia all'INPS.

Pertanto, si deve ritenere che anche in tali ambiti viga l'obbligo della comunicazione contestuale all'instaurazione del rapporto di lavoro, obbligo che, comunque, decorre dalla data stabilita nel decreto interministeriale di cui all'art. 4 bis, comma 7, del decreto legislativo 181/2000.

Nel regime transitorio, anche per tali categorie di lavoratori, la comunicazione di assunzione va effettuata entro cinque giorni, e la violazione di tale obbligo è punita con la sanzione amministrativa di cui all'art. 9 bis, comma 3, della legge 608/96 (da 258 a 1.549 euro) .

Tuttavia, al fine di semplificare l'attività dei soggetti coinvolti nelle procedure di assunzione dei lavoratori agricoli ed in considerazione del permanere dell'obbligo di istituzione del registro di impresa, non essendo stato abrogato l'art. 9 quater della n. 608/96, si ritiene che, fino al termine del regime transitorio, la comunicazione di assunzione possa continuare ad essere effettuata mediante documenti tratti dal registro stesso.

3 . Comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro

La disposizione di cui all'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 297/02, che sostituisce l'art. 21, comma 1 della legge n. 264/49, conferma l'obbligo dei datori di lavoro di comunicare la cessazione dei rapporti di lavoro, entro i cinque giorni successivi.

L'elemento di novità è rappresentato, per i rapporti a tempo determinato, dalla esplicita previsione di tale obbligo di comunicazione nelle sole ipotesi in cui la cessazione avvenga in data diversa da quella indicata nella comunicazione di assunzione.

Inoltre, come già accennato in precedenza, si ritiene che, pur in assenza di un'analitica indicazione, la dizione "datori di lavoro" ricomprenda anche le pubbliche amministrazioni.

In caso di inadempimento di tale obbligo, si applica la sanzione prevista dall'art. 27, comma 3, della legge n. 264/49 (da 51 a 154 euro), che non è stata abrogata.

Va, infine, precisato che la nuova disciplina, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 2, del decreto legislativo n. 297/02, produce effetti a decorrere dalla data stabilita nel decreto interministeriale di unificazione dei moduli di comunicazione, per cui, nel regime transitorio continua a trovare applicazione l'art. 21, comma 1, della legge n. 264/49 e la sanzione sopra indicata.

4. Gli obblighi di comunicazione da parte delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo

L'art. 4 bis, comma 4, del decreto legislativo n. 181/2000, consente alle imprese fornitrici di lavoro temporaneo la possibilità di comunicare, entro il giorno venti del mese successivo alla data di assunzione, al centro per l'impiego competente, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel corso del mese precedente.

La disposizione entra in vigore dalla data stabilita dal decreto interministeriale di unificazione dei moduli di comunicazione, pertanto fino a tale data le aziende in questione rimangono soggette alla disciplina comune - che, impone l'obbligo di comunicazione dell'assunzione e della cessazione del rapporto di lavoro entro cinque giorni - e, in caso di inosservanza, all'applicazione delle sanzioni attualmente previste dalla disciplina ancora vigente.

Esaurita la fase transitoria, invece, in mancanza di un'esplicita previsione, si ritiene che l'inosservanza, o il ritardo dell' adempimento della comunicazione entro il ventesimo giorno del mese successivo al verificarsi dell'evento, non comporti alcuna sanzione.

5. La comunicazione delle trasformazioni del rapporto di lavoro

Tutti i datori di lavoro, comprese le pubbliche amministrazioni, sono tenute a comunicare, entro cinque giorni, al centro per l'impiego competente, le seguenti trasformazioni del rapporto di lavoro:

- da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato;
- proroga del termine inizialmente fissato nelle ipotesi di contratto a termine;
- trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
- trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;
- trasformazione da contratto di formazione e lavoro a tempo indeterminato.

Non è previsto, invece, l'obbligo di comunicazione nelle ipotesi di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

Anche tale disposizione entra in vigore alla data stabilita dal decreto interministeriale di unificazione dei moduli.

Si osserva, infine, che l'eventuale inadempimento di tali obblighi non è assoggettato a sanzione.

6. Soppressione dell'obbligo di comunicazione all'INAIL del codice fiscale dei lavoratori assunti o cessati dal servizio (art. 14, comma 2, del decreto legislativo 23/2/2000, n. 38)

La previsione di cui all'art. 4 bis, comma 6, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituita dall'art. 6 del decreto legislativo n. 297/02, in una logica di semplificazione, dispone che le comunicazioni cui i datori di

lavoro sono tenuti, sono valide anche ai fini degli obblighi informativi nei confronti delle Direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL e degli altri enti previdenziali.

Come già accennato, è prevista, quindi, l'adozione di una modulistica unitaria, da definire con apposito decreto interministeriale.

A decorrere dalla data stabilita da tale decreto, verrà, quindi, meno l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare all'INAIL, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del decreto legislativo n. 38 del 2000, il codice fiscale dei lavoratori assunti o cessati dal servizio contestualmente alla instaurazione del rapporto di lavoro o alla sua cessazione.

Pertanto, nel regime transitorio, i datori di lavoro assoggettati alle disposizioni del testo unico, continuano ad essere tenuti sia a tale adempimento nei confronti dell'INAIL contestualmente all'assunzione e alla cessazione del rapporto, sia alle normali comunicazioni entro i cinque giorni al centro per l'impiego.

In caso di inosservanza, continueranno a trovare applicazione, fino al termine della fase transitoria, le relative ipotesi sanzionatorie (51 euro per ogni lavoratore.

(f.to)

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Mario NOTARO)