



Provincia della spezia
Medaglia d'oro al valor militare

PROVINCIA DELLA SPEZIA

Settore Politiche Economiche, Sociali e del Lavoro

OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE AI SERVIZI PER L'IMPIEGO

Oggetto della comunicazione

L'art. 1, comma 1180, della Legge n. 296 del 27.12.2006 (legge finanziaria per l'anno 2007) stabilisce che, a partire dal 1° gennaio 2007, **tutte le comunicazioni** relative all'instaurazione di un rapporto di:

- 1) **lavoro subordinato (di qualsiasi tipologia);***
- 2) **lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa (agenti e rappresentanti di commercio - collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n. 3 del codice di procedura civile - lavoro a progetto ex art. 61, comma 1 del D.Lgs. 276/2003); ****
- 3) **socio lavoratore di cooperativa (art. 1, comma 3 della Legge 142/2001);#**
- 4) **associazione in partecipazione agli utili con apporto lavorativo (art. 2549 del codice civile)##**

devono essere presentate al Centro per l'Impiego territorialmente competente (nel cui ambito territoriale è ubicata la "sede di lavoro") **almeno il giorno antecedente l'instaurazione dei rapporti**, mediante documentazione avente data certa di trasmissione. Per "sede di lavoro" s'intende il luogo (indicato nel contratto individuale) in cui si svolge la prestazione di lavoro: pertanto la comunicazione dovrà essere inoltrata al Centro per l'Impiego competente con riferimento al Comune ove è ubicata l'unità locale cui è adibito il lavoratore all'atto dell'assunzione.

L'obbligo costituisce un'estensione del principio sancito per il settore edile dall'art. 36/bis, comma 3, della Legge 248/2006.

La norma ricomprende esplicitamente anche **i datori di lavoro agricoli**, che in precedenza erano tenuti ad effettuare la comunicazione di assunzione direttamente all'INPS (secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 9 della Legge 81/2006).

L'obbligo di comunicazione riguarda tutti i datori di lavoro pubblici e privati, ivi comprese le Pubbliche Amministrazioni, qualunque sia la tipologia di assunzione (concorso pubblico, chiamata diretta, selezione dopo avviamento da graduatorie pubbliche, ecc.). In questo caso l'obbligo di comunicazione grava sul dirigente responsabile del procedimento di assunzione.

L'obbligo di comunicazione riguarda altresì l'instaurazione di tirocini ed altre forme di esperienza professionale che non costituiscono rapporto di lavoro subordinato (borse lavoro, Isu, ecc.). L'obbligo sussiste in capo al soggetto ospitante. Sono **esclusi dall'obbligo** di comunicazione i **tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative** (Università, Istituti scolastici, Centri di formazione professionale operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia) a **favore dei propri studenti ed allievi frequentanti** con la finalità di realizzare momenti di **alternanza tra studio e lavoro** (deve trattarsi di tirocini svolti all'interno del periodo di frequenza del corso di studi o del corso di formazione).

*Per quanto riguarda il lavoro subordinato **sono compresi** anche i rapporti che presentano carattere di specialità quali il **rapporto di lavoro sportivo** (disciplinato dalla Legge n. 91/1981), il **rapporto di lavoro dei dirigenti**, il **rapporto di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni** (disciplinato dal D.Lgs. 165/2001). Con riferimento alla P.A. **sono escluse quelle categorie del pubblico impiego che**, ai sensi dell'art. 3 del sopra citato D.Lgs. 165/2001, **sono state escluse dalla c.d. privatizzazione ed il cui rapporto di lavoro è regolato dalla legge e non dalla contrattazione collettiva**: magistrati ordinari, amministrativi e contabili; avvocati e procuratori dello Stato; personale militare e delle forze di polizia; personale della carriera diplomatica e prefettizia; professori e ricercatori universitari, ecc.

Per quanto riguarda il **contratto di agenzia e di rappresentanza commerciale l'obbligo di comunicazione **sussiste solo nel caso** in cui **sia caratterizzato da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale**.

L'obbligo sussiste, inoltre, non solo **con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative nelle Pubbliche Amministrazioni ed al lavoro a progetto** ex art. 61, comma 1 del D.Lgs. 276/03, bensì anche con riferimento alle **collaborazioni occasionali** di cui all'art. 61, comma 2 del D.Lgs. 276/03: infatti, pur mancando in esse la continuità, sussiste comunque il coordinamento con il committente (cosiddette "*mini co.co.co.*"). Devono ritenersi **incluse nell'obbligo** di comunicazione anche **le collaborazioni dei pensionati di vecchiaia** in quanto rientrano nell'ampia gamma delle collaborazioni coordinate e continuative per le quali non è necessario prevedere un progetto.

L'obbligo sussiste anche per le **prestazioni sportive** di cui all'art. 3 della Legge n. 89/1981 se **svolte in forma di collaborazione coordinata e continuativa** e per le collaborazioni individuate e disciplinate dall'art. 90 della Legge 289/2002 (sono le collaborazioni coordinate e continuative rese ed utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate ed agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I.).

Infine l'obbligo ricorre per le **prestazioni** rientranti nel **settore dello spettacolo** ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 8/1979 per le quali vige l'obbligo di assicurazione all'ENPALS.

#Per quel che concerne i rapporti del socio lavoratore di cooperativa si ricorda che, ai sensi dell'art. 1, comma 3 della Legge n. 142/2001, tra la cooperativa ed il socio lavoratore si instaura un rapporto di lavoro ulteriore rispetto a quello associativo e tale rapporto può assumere qualsiasi forma prevista dall'ordinamento; pertanto le società cooperative sono tenute a comunicare i rapporti di lavoro subordinati o di collaborazione coordinata e continuativa stipulati con i soci.

##Per quanto concerne, infine, i **rapporti di associazione in partecipazione agli utili** di cui all'art. 2549 del codice civile **l'obbligo** di comunicazione **sussiste** solo nel caso in cui siano **caratterizzati dall'apporto di lavoro**, anche non esclusivo, da parte dell'associato, con l'esclusione dei lavoratori già iscritti ad albi professionali.

Si ritengono invece **escluse dall'obbligo di comunicazione**: le attività rientranti nell'**esercizio** di una **professionale intellettuale** per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; le **nomine dei componenti di organi di amministrazione e controllo** (es. collegi sindacali) **di società**; le **partecipazioni a collegi e commissioni**; le **prestazioni di lavoro occasionale accessorio** di cui agli artt. 70 e seguenti del D.Lgs. 276/03; le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro previste dall'art. 74 del D.Lgs. 276/03 e dall'art. 21, comma 6/ter della Legge 326/2003. Queste ultime due sono, rispettivamente, le prestazioni in "attività agricole che non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato rese da parenti ed affini sino al terzo grado in

modo meramente occasionale, o ricorrente di breve durata, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale, senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori” nonché quelle riferibili ad imprenditori artigiani che “possono avvalersi, in deroga alla normativa vigente, di collaborazioni occasionali di parenti entro il terzo grado, anche studenti, per un periodo complessivo nell’anno non superiore a 90 giorni. Esse devono avere carattere di aiuto, a titolo di obbligazione morale e senza corresponsione di compensi ed essere prestate nel caso di temporanea impossibilità dell’imprenditore artigiano all’espletamento della propria attività”.

Sono inoltre **totalmente escluse** dall’ambito di applicazione della nuova disciplina tutte **le forme di lavoro autonomo** reso ai sensi dell’art. 2222 del codice civile (contratto d’opera) sia in **forma occasionale** che in **forma professionale**. Sono altresì **escluse** tutte **le attività di lavoro autonomo esercitate in forma imprenditoriale** e quindi anche: i **lavoratori agricoli autonomi**; i **collaboratori nell’impresa familiare**; gli **agenti e rappresentanti di commercio** costituiti in **società** o che si avvalgono di **un’autonoma struttura imprenditoriale**.

Ulteriore evidente **esclusione** per le **prestazioni** rese nell’ambito del **volontariato** nelle quali manca qualsiasi vincolo contrattuale di corrispettività così come per i **periodi di pratica professionale** regolarmente comunicati ai rispettivi Ordini, in quanto finalizzati ad una futura attività libero professionale di per sé esclusa dall’ambito di applicazione della norma.

Contenuto della comunicazione

La comunicazione deve contenere le seguenti informazioni minime:

- ✓ i dati anagrafici del lavoratore;
- ✓ la data di assunzione (che coincide con la data da cui decorrono una serie di obblighi come la prestazione e la remunerazione);
- ✓ la data di cessazione prevista (se il rapporto è a tempo determinato): nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro sia certa nell’*an* ma non nel *quando* (per esempio nei contratti a termine per ragioni di carattere sostitutivo) deve essere comunque indicata una data presunta di cessazione;
- ✓ l’esatta tipologia contrattuale fra quelle previste nell’ordinamento;
- ✓ la qualificazione professionale attribuita al lavoratore;
- ✓ il trattamento economico e normativo riconosciuto (ovvero il CCNL applicato dal datore di lavoro e il relativo inquadramento nel livello retributivo spettante in base alla qualifica attribuita). Nel caso in cui il datore di lavoro non applichi un CCNL occorrerà indicare l’importo del **compenso annuo lordo** ovvero, in caso di frazione di anno, **il compenso lordo complessivo** dell’intero rapporto.

Destinatario della comunicazione

Per quanto riguarda le **imprese edili** la “**sede di lavoro**” deve intendersi anche il **cantiere mobile**, essendo lo stesso una vera e propria unità produttiva: in questo caso l’assunzione dovrà essere comunicata al Centro per l’Impiego competente con riferimento al comune dove è fissata l’apertura del cantiere mobile (e a nulla rilevano i successivi spostamenti fisici del cantiere stesso). Le comunicazioni modificative dovranno riguardare soltanto i casi di distacco e trasferimento del lavoratore e non del cantiere.

Per quanto riguarda invece i **datori di lavoro agricoli**, fermo restando il principio secondo il quale il criterio di individuazione del CPI competente si basa sulla circoscrizione

in cui si trova il fondo, qualora il fondo insista su più circoscrizioni il datore di lavoro può scegliere il CPI competente al quale inviare la comunicazione di assunzione.

Per quanto riguarda la **“gente di mare”** la comunicazione di assunzione deve essere presentata agli Uffici di collocamento della gente di mare territorialmente competenti in base al luogo ove si verifica l'imbarco.

Con riferimento ai **rapporti di lavoro autonomo** ed ai rapporti di lavoro che si svolgono in più sedi di lavoro - per i quali il criterio dettato dalla legge mal si adatta al tipo di rapporto, in quanto il luogo di esecuzione dell'attività o non è indicato o è identificato in forma ampia e generica nel contratto individuale - si ritiene che possa essere presa come riferimento la **sede del committente** presso la quale si realizza il **“coordinamento”** anche temporale della prestazione lavorativa.

Termini e modalità di comunicazione

Il termine di comunicazione scade alle ore 24.00 del giorno antecedente a quello di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro e **nulla rileva se trattasi di giorno festivo**. Infatti prorogare automaticamente il termine al giorno successivo equivarrebbe a vanificare la finalità della norma in quanto la comunicazione non sarebbe più preventiva. 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**: raccomandata a/r, consegna diretta allo sportello del Centro per l'Impiego, fax oppure ancora procedura informatica di validazione temporale attestante il giorno e l'ora in cui il modulo è stato ricevuto dal Centro per l'Impiego competente (la comunicazione telematica è divenuta obbligatoria a decorrere dal 1° marzo 2008 fatta eccezione per i datori di lavoro domestico).

In caso di **urgenza connessa ad esigenze produttive** la comunicazione può essere effettuata **entro i 5 giorni successivi**, fermo restando l'obbligo di effettuare **entro il giorno antecedente**, mediante comunicazione con data certa di trasmissione, **una prima informativa al Centro per l'Impiego limitata alla data di inizio della prestazione ed alle generalità del lavoratore e del datore di lavoro**.

Sebbene la norma faccia riferimento a motivi di urgenza di carattere produttivo si ritiene che la previsione possa ricomprendere anche le ipotesi in cui l'assunzione venga effettuata per evitare danni alle persone ed agli impianti ed in tutti i casi in cui sussistano motivate esigenze produttive, tecniche ed organizzative che non consentono di rimandare l'assunzione dei lavoratori. In tali casi, infatti, il datore di lavoro può trovarsi nella oggettiva impossibilità di acquisire tutte le informazioni necessarie per effettuare la comunicazione ordinaria. In questi casi il datore di lavoro dovrà essere in grado di dimostrare il sussistere di un'effettiva esigenza produttiva che non consenta di procrastinare neppure di un giorno l'assunzione.

Restano **escluse dall'obbligo di comunicazione preventiva solo le assunzioni effettuate a causa di “forza maggiore”** ovvero a causa di avvenimenti di carattere straordinario che il datore di lavoro non avrebbe potuto oggettivamente prevedere: per esempio gli eventi naturali catastrofici (incendi, alluvioni, terremoti, ecc.). In tali casi la **comunicazione** di assunzione **deve essere effettuata entro il primo giorno utile e, comunque, non oltre il 5° giorno**. Anche in questi casi ricade sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'assunzione non poteva essere procrastinata e che non era possibile prevederla il giorno precedente. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale,

rispondendo in data 11.07.2007 ad un interpello della Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo di Roma, ha chiarito che **la fattispecie di cui all'art. 10, comma 3, del D.Lgs. 368/2001** - ovvero **l'assunzione di manodopera, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, determinati dai contratti collettivi** stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale – **rientra nell'ipotesi di assunzione determinata da "forza maggiore" o da "avvenimenti di carattere straordinario"**, la cui comunicazione potrà pertanto essere contestuale o successiva e senza essere preceduta dalla preliminare nota informativa sintetica.

N.B. Il Governo, con Decreto Legge n. 147/2007, convertito nella Legge n. 176/2007, ha disposto che le **istituzioni scolastiche** provvedano alla **comunicazione**, ai Centri per l'Impiego, **dell'instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione** del rapporto di lavoro **entro il termine dei 10 giorni successivi all'evento**. Le sanzioni già irrogate alle istituzioni scolastiche per l'inosservanza dei termini previsti dalle disposizioni di cui alla Legge 296/2006 sono annullate. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con nota del 27.11.2007, ha fornito gli indirizzi operativi relativamente agli adempimenti connessi all'instaurazione, variazione e cessazione dei rapporti di lavoro nel settore scolastico: in essa si specifica che per **soggetti obbligati** si intendono *tutte le istituzioni scolastiche*, ovvero tutti gli **"istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le istituzioni universitarie"**, così come definiti dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, ricomprendendo pertanto anche quelli privati seppur paritari.

Qualora il rapporto di lavoro, di cui è stata data comunicazione preventiva, non venga effettivamente instaurato, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione al Centro per l'Impiego competente entro la data prevista di inizio rapporto.

Cessazione del rapporto di lavoro

Il comma 1181 della legge finanziaria abroga l'art. 7, comma 2 del D.Lgs. 297/2002 con il quale si stabiliva che l'entrata in vigore sia dell'obbligo della comunicazione contestuale di assunzione (art. 6, comma 2 del D.Lgs. 297/02) sia dell'obbligo relativo alla comunicazione di cessazione dei rapporti di lavoro (art. 6, comma 3 dello stesso decreto) fosse posticipata alla data stabilita dal decreto di cui al comma 7 dell'art. 4/bis del D.Lgs. 181/2000 introdotto dall'art. 6, comma 1 dello stesso D.Lgs. 297/2002.

Pertanto la **comunicazione di cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato oppure la diversa data di cessazione dei rapporti di lavoro a termine** (precedentemente comunicata all'atto dell'assunzione) **dovrà essere effettuata** al Centro per l'Impiego territorialmente competente **entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento**. Restano valide le disposizioni previste da normative speciali quali quelle del collocamento mirato la cui cessazione, ai sensi di quanto disposto dall'art. 10 della Legge 68/99, deve essere effettuata entro 10 giorni dalla data della stessa.

In questo caso la scadenza del termine in un giorno festivo comporta la proroga automatica al primo giorno lavorativo utile; infatti, in questo caso, lo slittamento del termine non incide sulla finalità della norma e non vanifica l'obbligo di legge.

Trasformazione del rapporto di lavoro

Il comma 5 dell'art. 4/bis del D.Lgs. 181/2000 aveva esteso l'obbligo di comunicazione entro 5 giorni ad alcune vicende modificative del rapporto di lavoro. Il comma 1183 della legge in esame aggiunge altre ipotesi, per cui si determina il seguente assetto complessivo:

- Trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato;
- Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
- Trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- Trasformazione da contratto di apprendistato o di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato;
- Proroga del termine inizialmente fissato;
- **Trasferimento del lavoratore ad altra sede;**
- **Distacco del lavoratore presso altra azienda;**
- **Modifica della ragione sociale del datore di lavoro;**
- **Trasferimento d'azienda o di un ramo di essa.**

Benché manchi un'esplicita previsione normativa si ritiene che l'obbligo di comunicazione sussista anche per l'ipotesi di trasformazione del contratto d'inserimento in rapporto a tempo indeterminato in virtù dell'assimilazione di tale contratto al rapporto a termine.

L'obbligo di comunicazione relativo alla trasformazione del rapporto di lavoro **nei casi sopra elencati** decorre dall'entrata in vigore (11.01.2008) del Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007 - **pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 299 del 27.12.2007** - con il quale si stabiliscono le nuove modalità per le comunicazioni obbligatorie on-line (assunzioni, trasformazioni, proroghe e cessazioni dei rapporti di lavoro) da parte dei datori di lavoro, sia pubblici che privati.

Pluriefficacia della comunicazione

Il comma 1184, riformulando il comma 6 dell'art. 4/bis del D.Lgs. 181/2000, afferma infine che **le comunicazioni di assunzione, cessazione, proroga e trasformazione di tutti i rapporti di lavoro subordinati, autonomi, di tirocinio e di altra esperienza professionale inviate** al servizio territorialmente competente **con i modelli unificati** di cui al comma 7 dello stesso art. 4/bis, **sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, dell'INPS, dell'INAIL, di altri Istituti previdenziali interessati** ed anche **nei confronti della Prefettura Ufficio Territoriale del Governo (U.T.G.)**. Questo significa che l'obbligo di comunicazione allo Sportello Unico, entro 5 giorni, dell'assunzione e cessazione di cittadini extracomunitari, previsto originariamente dal D.Lgs. 286/1998 (T.U. delle norme sull'immigrazione) come modificato dalla Legge 189/2002, si potrà assolvere attraverso il modello unificato.

Secondo quanto previsto dal **Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007** - con il quale si stabiliscono le nuove modalità per le comunicazioni obbligatorie on-line da parte dei datori di lavoro pubblici e privati - **fino al 1° marzo 2008** (data di entrata in vigore dell'obbligo di trasmettere i moduli esclusivamente per via telematica) **la pluriefficacia delle comunicazioni si applica solo alle comunicazioni trasmesse per il tramite dei servizi informatici** (art. 8).

Abrogazioni

Il comma 1184 **abroga quella disposizione** dell'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 286/1998 **che imponeva al datore di lavoro che assume alle proprie dipendenze un cittadino extracomunitario di comunicarlo alla Questura entro 48 ore.**

Il comma 1185 abroga invece il comma 5 dell'art. 19 del D.Lgs. 276/2003 che prevedeva, in materia di comunicazioni obbligatorie ai Centri per l'Impiego, il cosiddetto "ravvedimento operoso", che avrebbe comportato, dopo l'emanazione del modello unificato, la sanzione in misura pari alla metà del minimo nel caso in cui l'adempimento della comunicazione fosse stato effettuato entro 5 giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione.

Disciplina speciale per le Agenzie di somministrazione

Una disciplina speciale è prevista per le **Agenzie per il lavoro** autorizzate alla somministrazione di manodopera. Queste ultime, infatti, possono effettuare le **comunicazioni di assunzione, cessazione e proroga** dei lavoratori somministrati **entro il giorno 20 del mese successivo** alla data di assunzione (ovvero di proroga o cessazione). Le comunicazioni effettuate dalle Agenzie per il lavoro devono essere inviate al Servizio competente per il territorio ove è ubicata la "**sede operativa**" dell'Agenzia stessa.

Disciplina speciale per la "gente di mare"

Il Decreto Interministeriale del 24 gennaio 2008 sulle comunicazioni dei rapporti di lavoro da parte dei datori di lavoro marittimi, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 42 del 19 febbraio 2008, ha introdotto il sistema delle **comunicazioni on-line anche per i datori di lavoro marittimo**, allo stesso modo di quanto già adottato per gli altri settori economici. Pertanto, a decorrere dal **1° agosto 2008**, tutti gli armatori e le società di armamento dovranno comunicare le assunzioni, le trasformazioni, le proroghe e le cessazioni con un unico modello, denominato "**UNIMARE**", valido su tutto il territorio nazionale.

Il Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 – all'articolo 40 - ha stabilito che **gli armatori e le società di armamento** sono tenute a comunicare, **entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di imbarco o sbarco**, agli **Uffici di collocamento della gente di mare** nel cui ambito territoriale si verifica l'imbarco o lo sbarco, **l'assunzione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi al personale marittimo** iscritto nelle matricole della gente di mare di cui all'art. 115 del Codice della Navigazione, al personale marittimo non iscritto nelle matricole della gente di mare nonché a tutto il personale che a vario titolo presta servizio come definito all'art. 2, co.1, lett.a) del D.P.R. 324/2001.

Sanzioni

La legge finanziaria per il 2007 non prevede nulla di nuovo con riferimento alle sanzioni stabilite dall'art. 19, comma 3 del D.Lgs. 276/2003 per la violazione degli obblighi di comunicazione di assunzione e cessazione di rapporto di lavoro. Pertanto le sanzioni ivi previste ed applicate ai vecchi precetti (come chiarito con Circolare del Ministero del Lavoro n. 37 del 24.11.2003) trovano applicazione anche con riferimento alla violazione dei nuovi adempimenti a far data dall'entrata in vigore della legge (1° gennaio 2007). A decorrere dal 11.01.2008, in relazione all'entrata in vigore dell'obbligo di comunicazione

della trasformazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa, è applicabile anche la sanzione ad esso correlata.

Modalità degli adempimenti

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

A decorrere dal 11.01.2008 – data di entrata in vigore del Decreto Interministeriale con il quale si stabiliscono le nuove modalità per le comunicazioni obbligatorie on-line da parte dei datori di lavoro pubblici e privati – devono essere utilizzati i modelli **“Unilav_assunzione”**, **“Uniurg”** ed **“Unilav.Domestico.Assunzione”** per i datori di lavoro domestici (ai quali non si applica, peraltro, l’obbligo di trasmissione telematica degli stessi).

COMUNICAZIONE DI CESSAZIONE

A decorrere dal 11.01.2008 devono essere utilizzati i modelli **“Unilav_cessazione”** e **“Unilav.Domestico.Cessazione”** per i datori di lavoro domestici.

Si ricorda che tale comunicazione dovrà essere effettuata nei seguenti casi:

- a) risoluzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) qualora la cessazione di un contratto a termine avvenga in data antecedente alla data di fine rapporto comunicata all’atto della sua instaurazione, proroga o trasformazione;
- c) qualora il contratto a tempo determinato si risolva posticipatamente rispetto alla data di fine rapporto comunicata all’atto della sua instaurazione, proroga o trasformazione (in caso di prosecuzione di fatto).

COMUNICAZIONE DI PROROGA E TRASFORMAZIONE

A decorrere dal 11.01.2008 devono essere utilizzati i modelli **“Unilav_proroga”** e **“Unilav_trasformazione”** (da utilizzare anche nei casi di **“Trasferimento del lavoratore ad altra sede”** e **“Distacco del lavoratore presso altra azienda”**) nonché **“Unilav.Domestico.Proroga”** e **“Unilav.Domestico.Trasformazione”** per i datori di lavoro domestici.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro connessa a **“Modifica della ragione sociale del datore di lavoro”** deve essere utilizzato il modello **“Vardatori_VarRagSoc”**.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro connessa a **“Trasferimento d’azienda o di un ramo di essa”** deve infine essere utilizzato il modello **“Vardatori_Trasferimento”**.

COMUNICAZIONI DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

A decorrere dal 11.01.2008 devono essere utilizzati i modelli **“Unisom_assunzione”**, **“Unisom_cessazione”**, **“Unisom_proroga”** ed **“Unisom_trasformazione”**.

Per informazioni inerenti la compilazione della modulistica elencata vedere il documento **“Modelli e Regole”** scaricabile dal sito internet del Ministero del Lavoro alla pagina dedicata alle comunicazioni obbligatorie <http://www.lavoro.gov.it/co>

Fonte normativa:

Nota del Ministero del Lavoro n. 440 del 04.01.2007 ad oggetto "Adempimenti connessi all'instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge n. 296 del 27.12.2006 – Legge finanziaria 2007) – Primi indirizzi operativi"

Nota n. 4746 del 14.02.2007 ad oggetto "Adempimenti connessi all'instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge n. 296 del 27.12.2006 – Legge finanziaria 2007) – Ulteriori indirizzi operativi"

Nota Circolare n. 8371 del 21.12.2007 ad oggetto "Disposizioni attuative del Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007, di cui all'articolo 4-bis, comma 7, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181 e successive modificazioni ed integrazioni"

Decreto Interministeriale del 24 gennaio 2008 sulle comunicazioni dei rapporti di lavoro da parte dei datori di lavoro marittimi, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 42 del 19 febbraio 2008

Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 ad oggetto " Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"