

## **Comunicazione preventiva**

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

### **Sezione: Termini**

aggiornate al 5 luglio 2007

- **Quesito 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**

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 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**

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 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**

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 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**

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 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**

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 15 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 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**

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 7**

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

**Risposta**

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 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**

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.

- **Quesito 9**

Si chiede quale sia il computo corretto dei termini per le tipologie di comunicazione relative a trasformazione e cessazione.

**Risposta**

Il termine per comunicare la trasformazione e la cessazione del rapporto di lavoro è stabilito entro cinque giorni dall'evento. In questi casi la scadenza del termine in un giorno festivo, intendendo per tale anche il sabato, comporta la proroga automatica al primo giorno lavorativo utile. In questi casi, infatti lo slittamento del termine non inficia la finalità della norma e non vanifica l'obbligo di legge.

- **Quesito 10**

Può una P.A. comunicare la proroga di un co.co.pro. dopo oltre un mese di inizio attività senza incorrere in sanzioni, visto che la nuova finanziaria non chiarisce definitivamente se attendere o meno il decreto interministeriale di cui al comma 7 dell'art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000 per le casistiche diverse dall'instaurazione dei rapporti contrattuali?

**Risposta**

L'obbligo di comunicare tali tipologie di eventi non può che entrare in vigore con l'emanazione del decreto interministeriale di cui all'articolo 4-bis, comma 7 del D.Lgs. n. 181/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, in quanto con lo stesso viene definito il "modulo" necessario.

- **Quesito 11**

La legge finanziaria 2007 prevede che nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, ne venga data comunicazione al Ministero del Lavoro competente entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto stesso. Tutto questo è applicabile anche alle proroghe di contratti già esistenti nel 2006?

**Risposta**

Le nuove assunzioni vanno comunicate entro il giorno antecedente il verificarsi dell'evento. Le proroghe di contratti esistenti vanno comunicate entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento. In questo ultimo caso si ribadisce quanto indicato nella nota del 4 gennaio 2007 (pag 12) ovvero che tale obbligo scatta dall'emanazione del decreto interministeriale in corso di emanazione.

- **Quesito 12**

Per le pubbliche amministrazioni è obbligatoria la comunicazione di cessazione dal rapporto di lavoro prevista dall'art. 21 della L. 264/49 o anche per tale comunicazione l'obbligatorietà è subordinata all'emanazione del modello unificato previsto dal comma 7 art. 4-bis del D.Lgs. 181/00?

**Risposta**

L'entrata in vigore del decreto interministeriale concerne esclusivamente le comunicazioni di proroga e trasformazione, il cui obbligo è stato introdotto dal legislatore con il D.Lgs. n. 297/02. Si ribadisce pertanto che, con l'entrata in vigore della legge finanziaria 2007, tutti i datori di lavoro pubblici devono comunicare le cessazioni di rapporti di lavoro esistenti.

- **Quesito 13**

Riguardo le assunzioni per "causa di forza maggiore" di supplenti delle scuole pubbliche, si chiede un chiarimento in merito al termine in cui debba avvenire la comunicazione.

**Risposta**

Si ribadisce quanto indicato nella nota del 14 febbraio 2007. La comunicazione obbligatoria

nei casi di assunzione motivati da cause di forza maggiore va effettuata il primo giorno utile, comunque non oltre il V° giorno.

- **Quesito 14**

Si chiede se sono sanzionabili le comunicazioni non preventive di assunzioni di lavoratori agricoli stagionali, effettuate in data 3 e 4 gennaio 2007 e aventi decorrenza dalle stesse date, dal momento che la nota esplicativa in merito è stata emanata il 4 gennaio 2007.

**Risposta**

L'obbligo di comunicazione è stato introdotto dalla Legge Finanziaria 296/2006 in vigore dal 1 gennaio 2007. La nota di chiarimento è intervenuta solo per chiarire alcune questioni procedurali, non per dare efficacia alla norma. Pertanto qualsiasi inosservanza della norma è una irregolarità sanzionabile.