

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI

---

### Agenti di commercio

- **A quale Servizio competente deve essere inviata la comunicazione 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)? quello dove è ubicata la sede operativa oppure dove il lavoratore opera?**

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 fatta la comunicazione.

- **Per comunicare l'inizio di un rapporto di collaborazione con un agente di commercio, cosa bisogna indicare alla voce "compenso pattuito" se questo ha solo natura provvisoria e la percentuale di provvigione varia a seconda delle diverse zone di vendita?**

Nel caso specifico, l'ammontare dovrà essere calcolato in modo approssimativo, ma calcolato. E' possibile citare l'Accordo oppure la percentuale del fatturato adattando la modulistica.

- **Le società che stipulano contratti di agenzia con agente di commercio (plurimandatari, con Partita IVA) hanno l'obbligo di comunicazione preventiva? oppure quest'ultima vale solo per gli agenti monomandatari?**

I rapporti di agenzia che vanno comunicati sono quelli caratterizzati da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale; non vanno comunicati quelli in cui gli agenti sono costituiti in società o che si avvalgono di una autonoma struttura imprenditoriale.

- **Nel caso di mandato a promotori finanziari plurimandatari è necessario inviare comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego?**

Qualora il mandato è esercitato con prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale, va comunicato; viceversa, se tale mandato è esercitato dal promotore attraverso una propria società ovvero con una autonoma struttura imprenditoriale, l'evento non va comunicato.

- **Un Agente di Commercio con Partita IVA e iscrizione alla Camera di Commercio, con la qualifica di piccolo imprenditore e forma giuridica di Impresa individuale, è esonerato dall'obbligo di comunicazione?**

Sì, la normativa dice che per gli Agenti che si avvalgono di "autonoma struttura imprenditoriale" non c'è obbligo di comunicazione.

---

### Collaborazioni coordinate e continuative

- **L'obbligo di comunicazione preventiva è valido anche per i contratti di collaborazione meramente occasionali, cioè stipulati ai sensi dell'art. 2222 del Codice Civile?**

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

- **I soggetti che collaborano con quotidiani, non dipendenti dagli stessi e non giornalisti iscritti all'albo, bensì persone che inviano articoli al giornale e che vengono retribuiti solo in caso di pubblicazione, possono essere considerati collaboratori occasionali. In questo caso sussiste l'obbligo di comunicazione?**

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

- **I rapporti con collaboratori già in essere nel 2006, che verranno rinnovati nel corso del 2007 sono soggetti all'obbligo della comunicazione al centro per l'impiego?**

Le circostanze descritte nel quesito possono riguardare:

- la proroga di un contratto la cui scadenza era stata già fissata in fase di instaurazione: in questo caso la comunicazione va fatta entro 5 giorni dal verificarsi della proroga;
- l'instaurazione di un nuovo contratto: in questo caso la comunicazione va effettuata preventivamente.

- **Le cosiddette "mini co.co.co." rientrano tra le fattispecie soggette ad obbligo di comunicazione e i caratteri distintivi delle stesse rispetto alle co.co.pro.? Ad esempio, l'incarico di docenza, affidato da un organismo di formazione ad un collaboratore esterno per una durata complessiva inferiore a 30 giorni, per il quale sia stato riconosciuto un compenso inferiore a 5000,00 euro, si configura come rapporto di lavoro soggetto ad obbligo di comunicazione?**

La nota del 14 febbraio 2007 indica chiaramente, nel paragrafo "Oggetto delle comunicazioni – Rapporti di lavoro Lett. B" cosa si intende per lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa e chiarisce anche i casi in cui vige l'obbligo della comunicazione per tali contratti. In particolare si afferma che rientrano nell'obbligo di comunicazione le collaborazioni occasionali, di cui all'art. 61, comma 2, D.Lgs. 276/2003 nelle quali, pur mancando la continuità, sussiste il coordinamento con il committente (cd. "mini co.co.co."). Non rientrano, invece, quelle forme di rapporto di lavoro di cui all'art. 2222 del Codice civile.

---

## Edilizia

- **Se un lavoratore assunto in un cantiere quale prima sede di lavoro viene successivamente spostato in un altro cantiere, dello stesso comune o di altro, occorre comunicare tale spostamento all'ufficio competente del comune in cui è ubicato il cantiere?**

Il cantiere è a tutti gli effetti la sede di svolgimento della prestazione che individua il Centro per l'impiego competente a ricevere la comunicazione. L'elemento che rivela l'obbligo non è nè il comune dove è ubicato il cantiere nè lo spostamento del cantiere (nel caso ad es. di cantieri mobili), bensì il trasferimento del lavoratore da un cantiere ad un altro. L'evento trasferimento di lavoratore da un cantiere ad un altro va comunicato entro cinque giorni dall'evento.

- **Lo spostamento di un operaio da un cantiere ad un altro, per brevi periodi o anche per un solo giorno, è soggetto all'obbligo di comunicazione?**

No. L'elemento che rileva l'obbligo di comunicazione è identificato con il luogo ove si svolge la prestazione di lavoro, pertanto lo spostamento del cantiere (nel caso di cantieri mobili) non prevede nuove comunicazioni. Fattispecie diversa è il trasferimento del lavoratore a titolo definitivo da un cantiere ad un altro; in questo caso è necessario effettuare una comunicazione di trasformazione del rapporto di lavoro.

---

## Lavoro domestico

- **Devo assumere una collaboratrice domestica extracomunitaria in regola con il permesso di soggiorno. Cosa devo fare? A chi posso rivolgermi?**

A partire dall'11 gennaio 2008 per comunicare l'assunzione di un collaboratore domestico, il datore di lavoro deve inviare il modello Unificato LAV al Centro per l'Impiego di riferimento. Il datore di lavoro domestico può comunicare l'assunzione di un lavoratore in due modi:

- accreditandosi al servizio informatico regionale ove è ubicata la sede di lavoro e inviare la comunicazione di assunzione informaticamente, utilizzando il modello UniLAV. Tale comunicazione è valida anche agli effetti di INPS e INAIL;
- utilizzando il modello cartaceo, allegato alla circolare del 21 dicembre 2007 e disponibile nell'area [SCARICA I MODELLI](#), inviandolo al Centro per l'impiego competente che dovrà rilasciare una ricevuta avente data certa di trasmissione (protoraccomandata A/R) oppure consegnandolo a mano, facendosi rilasciare una ricevuta attestante la data e l'ora di ricezione (protocollo informativo). In entrambi i casi vale la c.d. pluriefficacia che esime il datore di lavoro dal rivolgersi anche agli istituti previdenziali e allo Sportello Unico in caso di rapporti di lavoro che coinvolgono extracomunitari.

- **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?**

Nel caso evidenziato, l'ufficio a cui inviare la comunicazione è il Centro per l'Impiego di competenza della sede di lavoro del collaboratore.

- **L'assunzione del "collaboratore familiare" (badante o COLF non imprenditore) assunto dal committente privato non imprenditore è soggetta all'obbligo di comunicazione preventiva?**

Gli eventi relativi a rapporti di lavoro di badanti, COLF, ecc. sono soggetti alla comunicazione di cui alla L. 296/2006 poiché sono a tutti gli effetti lavoratori subordinati con i quali si stipula apposito contratto di lavoro. Quindi, nel caso specifico, la comunicazione di assunzione deve essere inviata entro le ore 24 del giorno antecedente l'instaurazione del rapporto.

- **Nel caso di assunzioni di badanti è necessario compilare la denuncia on line all'INPS?**

La comunicazione di assunzione dei lavoratori domestici segue le regole del Decreto interministeriale 30 ottobre 2007, a partire dall'11 gennaio 2008, e quindi tali comunicazioni devono essere effettuate al Centro per l'Impiego di competenza della sede di lavoro. La comunicazione vale anche ai sensi INPS. Se la comunicazione è avvenuta prima della data di entrata in vigore del DI valevano le regole precedentemente in vigore.

- **Attraverso la comunicazione unica si assolve anche all'obbligo di invio della comunicazione al SUI (Servizio Unico per l'Immigrazione)? Non bisogna neppure inviare il contratto di soggiorno previsto nei casi di assunzione di extracomunitari in possesso di permesso con**

## **motivazione di lavoro subordinato?**

Dall'11 gennaio 2008 non dovranno essere fatte le comunicazioni relative ai rapporti di lavoro instaurati, prorogati o cessati con lavoratori stranieri al SUI, perché queste verranno messe a disposizione del Ministero dell'Interno direttamente da questo Ministero. Il contratto di soggiorno (mod. Q) dovrà continuare ad essere stipulata secondo la normativa vigente.

---

## **Lavoro agricolo**

- **L'obbligo di comunicazione per i datori di lavoro agricolo è esteso anche ai c.d. "coadiuvanti all'impresa agricola familiare"?**

Anche per i datori di lavoro agricolo, la legge finanziaria per il 2007 ha ricondotto al Centro per l'Impiego il luogo ove effettuare la comunicazione. Tale circostanza si ritiene valida a partire dal giorno 11 gennaio 2008, data di entrata in vigore del decreto interministeriale 30 ottobre 2007, che definisce i moduli di trasmissione e le modalità di inoltramento telematico ai servizi competenti. Vanno esclusi da tali obblighi tutte le attività lavorative di tipo autonomo esercitate in forma imprenditoriale, tra cui quelle individuate nel quesito.

- **Nel caso dei lavoratori agricoli è possibile l'assunzione degli stessi in giornata dal momento che il lavoro agricolo è condizionato dalle mutevoli ed imprevedibili condizioni atmosferiche?**

Poiché tale caso sembrerebbe rientrare tra le assunzioni effettuate per cause di forza maggiore, il datore di lavoro può comunicare l'assunzione nel primo giorno utile, comunque non oltre il quinto giorno.

- **Durante il periodo transitorio (11 gennaio – 29 febbraio 2008), i datori di lavoro agricoli che comunicano telematicamente le assunzioni, sono tenuti ad utilizzare il Registro di impresa sezione matricola?**

**Considerato che il registro di impresa ha anche funzioni di libro matricola, libro paga, libro presenze e sostitutivo della comunicazione di assunzione al dipendente, è ipotizzabile che dovremo comunque continuare ad utilizzarlo per gli scopi citati?**

I datori di lavoro agricolo hanno la possibilità nel periodo transitorio di effettuare le comunicazioni nei modi che seguono:

1. secondo le norme introdotte dal DM 30 ottobre 2007, utilizzando i modelli allegati. Così facendo non dovranno effettuare quelle all'INPS ma continuare ad effettuare le comunicazioni relative al registro di impresa (in tutte le sue parti) perché l'abolizione di libro matricola non è stata al momento accettata e perché le altre componenti del registro di impresa da lei citate non fanno parte degli obblighi di comunicazione previsti dal decreto.

2. se durante tale periodo il datore di lavoro agricolo scegliere la modalità transitoria potrà effettuare esclusivamente all'INPS le comunicazioni secondo le regole dettate dall'istituto.

Nel primo caso il datore di lavoro si dovrà preventivamente accreditare al servizio regionale competente

- **Il datore di lavoro agricolo che durante il periodo transitorio (fino al 29 febbraio 2008) non effettua la comunicazione telematica, deve dare comunicazione delle assunzioni anche al Centro per l'Impiego competente oppure può adempiere all'obbligo comunicando soltanto all'INPS tramite il registro d'impresa (L. 81 dell'11/03/06 - Circolare INPS n. 80 del 27/04/07)? In questo caso, quale modulo deve essere utilizzato?**

Durante il periodo transitorio il datore di lavoro agricolo può effettuare le comunicazioni per il tramite del servizio INPS (registro d'impresa), oppure attraverso il servizio informatico regionale. In quest'ultimo caso dovrà utilizzare i modelli previsti dal decreto del 30 ottobre 2007, già implementati nei sistemi regionali.

---

## **Pubblico impiego**

- **Le Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza sono tenute ad effettuare le comunicazioni on line in base alla legge 27 dicembre 2006, n. 296?**

Si conferma l'obbligo di comunicazione di tale categorie di organismi, in quanto la norma che ne ha previsto il riordino le inserisce categorie (enti pubblici economici, datori di lavoro privati) soggetti a tali obblighi.

- **L'obbligo di comunicazione per le pubbliche amministrazioni riguarda solo le assunzioni, per qualsiasi tipologia di contratto, provenienti dai Centri per l'Impiego o anche per quelle provenienti da procedure concorsuali che non hanno alcun rapporto con i Centri per l'Impiego?**

Come indicato nelle note del 4 gennaio e del 14 febbraio 2007 la comunicazione di assunzione del pubblico impiego riguarda tutti i datori di lavoro pubblici indipendentemente dalla modalità di assunzione.

- **Nelle Pubbliche Amministrazioni si è obbligati a comunicare ai Centri per l'Impiego tutte le assunzioni, variazioni, cessazioni per ogni tipo di rapporto solo per il personale EX 4 qualifica, oppure per tutti i tipi di categorie anche di livello superiore?**

L'obbligo di comunicazione fa riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, autonomo in forma coordinata e continuativa, socio lavoratore di cooperativa, associazione in partecipazione con apporto lavorativo, tirocini di formazione e di orientamento e ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Pertanto non è rilevante la categoria di inquadramento bensì la tipologia di contratto.

- **Una Pubblica Amministrazione che stipula contratti di prestazione occasionale con esperti esterni (non superiore ai 30 gg. nell'anno solare e reddito derivante da prestazione occasionale inferiore ad Euro 5.000 nell'anno solare stesso) è tenuta alla comunicazione al Centro per l'Impiego?**

Qualsiasi forma di assunzione anche con prestazione occasionale va comunicata. Ne sono escluse solo quelle forme di lavoro autonomo che rientrano nella tipologia dell'art. 2222 del Codice Civile.

- **L'obbligo di comunicazione sussiste anche in caso di assunzione o cessazione di Segretario Comunale nominato dal Sindaco e retribuito dal Comune?**

La questione è alquanto particolare: su può dire solo che, nel caso di assunzione e cessazione del servizio, va fatta la comunicazione essendo il Segretario un dipendente del Comune.

- **E' necessario comunicare la cessazione dei rapporti di lavoro anche da parte delle Pubbliche Amministrazioni, indipendentemente dalla data di instaurazione dei relativi rapporti lavorativi?**

Si conferma che anche le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a inviare la comunicazione obbligatoria in caso di cessazione dei rapporti di lavoro a partire dall'entrata in vigore del Decreto (11 gennaio 2008), indipendentemente dall'instaurazione del rapporto.

---

## Spettacolo

- **La tipologia di assunzioni per "causa di forza maggiore" si applica anche alle compagnie teatrali itineranti nel caso di assunzione di comparse?**

di chiarimenti del 4 gennaio 2007) si applicano a situazioni di grande difficoltà che non consentono di fare la comunicazione. E' importante che il datore di lavoro dimostri che era realmente impossibilitato a fare la comunicazione (es. alluvioni, terremoti, ecc.) oppure che non poteva proprio prevedere prima la necessità di quel lavoratore, sebbene fosse essenziale assumerlo.

- **I lavoratori dello spettacolo (attori, ballerini, ecc.) per i quali la modulistica prevista, precedente al Decreto Interministeriale 30 ottobre 2007 - data la particolarità del settore - era differente, devono continuare a presentare le comunicazioni sui modelli C/ASS e Unificato Temp.?**

Dall'11 gennaio 2008, data di entrata in vigore del DM del 30 ottobre 2007, tutti i datori di lavoro dovranno utilizzare i modelli allegati al decreto per effettuare le comunicazioni relative ai rapporti di lavoro. Tutti i modelli precedentemente utilizzati sono abrogati, così come specificato nel decreto medesimo e nella circolare del 21 dicembre 2007.

---

## Telelavoro

- **In merito alla individuazione della sede di lavoro in caso di telelavoro, anziché indicare la sede legale come emerso in sede di incontro non sarebbe opportuno indicare la sede di riferimento?**

Deve essere indicata la sede presso la quale si è stipulato il contratto (può essere diversa dalla sede legale).

---

## Tirocini

- **In una comunicazione obbligatoria, come è possibile individuare il soggetto promotore di un tirocinio?**

Il tirocinio viene inviato dal soggetto proponente in quanto soggetto abilitato. Tale operazione può comunque essere effettuata anche dalla stessa sede ospitante: in questo caso il datore di lavoro lo comunica come tirocinio.

- **L'obbligo di comunicazione sussiste anche nei confronti di stage esclusivamente formativi (non finalizzati all'assunzione) attivati:**
  - 1. all'interno di corsi di formazione professionale autorizzati e finanziati da Regioni e Province in ambito FSE?**
  - 2. all'interno delle attività di Area Professionalizzante (Terza Area, ex "Progetto'92) realizzate dagli Istituti Professionali di Stato?**

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.

- **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?**

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

- **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?**

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

- **Riguardo alla denuncia al Centro per l'Impiego competente per gli stagisti, quando si legge "dovrà essere comunicata dal datore di lavoro il giorno prima dell'inizio del rapporto", chi dovrà farsi carico della comunicazione? L'Ente Datoriale (Università o Enti di Formazione) che provvede agli obblighi di denuncia INAIL e Assicurazione conto terzi, oppure l'azienda che ospita lo stagista?**

Fermo restando l'obbligo in capo al soggetto ospitante (come già chiarito con la nota del 4 gennaio 2007), nulla osta a che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore.

- **L'obbligo di comunicazione sussiste per gli stage e tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo. Secondo quanto stabilito dalla Legge Treu 196 24/06/97 lo stage non si configura come rapporto di lavoro, pertanto l'obbligo di comunicazione a chi spetta? All'Ente di Formazione o agenzia che ha in carico l'allievo nell'ambito di un corso di formazione e lo invia presso una azienda per lo stage o a carico dell'azienda che lo ospita?**

Fermo restando l'obbligo in capo al soggetto ospitante, nulla osta a che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore, peraltro già tenuto a provvedere alle assicurazioni obbligatorie.

- **L'obbligo di comunicazione sussiste anche nei confronti di tirocini formativi e di orientamento (non finalizzati all'assunzione) attivati all'interno di corsi di laurea di primo e secondo livello?**

Sono esclusi dall'obbligo di comunicazione i tirocini promossi da soggetto e istituzioni formative a favore dei propri studenti e allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza scuolalavoro.

- **L'obbligo di comunicazione sussiste anche per un ente pubblico che ospita tirocini di formazione e orientamento, non costituenti rapporto di lavoro, promossi dai soggetti di cui all'articolo 18, lettera a) della legge 24.06.1997, n. 196.**

Vanno ricondotti agli obblighi di comunicazione i tirocini di formazione e orientamento previsti dall'articolo 18 della legge n. 196/97 e dal relativo regolamento di attuazione. Ovvero rientrano negli

obblighi di comunicazione quei tirocini promossi dai soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro a favore di soggetti inoccupati e disoccupati, nonché di svantaggiati o di disabili.

- **La comunicazione di instaurazione di rapporto al Servizio competente ai sensi dell'art. 1 comma 1180 della legge n° 296/06 deve essere effettuata anche nel caso di Borse di Studio?**

Le borse di studio sono escluse dall'obbligo di comunicazione.

- **La comunicazione preventiva di un inizio tirocinio formativo o borsa lavoro, promossi dai Centri di Salute Mentale delle Aziende dei Servizi Sanitari, deve essere prodotta anche quando i tirocini hanno valenza di tipo terapeutico e non per un futuro inserimento lavorativo?**

Se il tirocinio o la borsa lavoro hanno scopo terapeutico o meramente formativo e non di inserimento occupazionale, non sussiste l'obbligo della comunicazione di cui alla L. 296/2006.

- **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?**

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.