

CROCE ROSSA ITALIANA

COMITATO CENTRALE

DIPARTIMENTO RISORSE UMANE – ORGANIZZAZIONE (DRUO)

Serv. 12^- Organici, mobilità, reclutamento e Relazioni Sindacali

Circolare n. 12 /2007

AI COMITATI REGIONALI della Croce Rossa Italiana

Loro sedi

*che cureranno la diramazione in copia ai
Comitati Provinciali insistenti sul proprio
territorio, della quale forniranno, allo scrivente,
formale conferma.*

AI COMITATI PROVINCIALI CRI di Trento e Bolzano

E p.c. Al Presidente Nazionale CRI
Sede

Al Consiglio Direttivo Nazionale CRI
Sede

E p.c. Al Consigliere delegato al Personale
CRI
Sede

Al Direttore Generale CRI
Sede

Ai Capi dei Dipartimento CRI
Sede

Ai Direttori dei Servizi CRI
Sede

Al Collegio dei Revisori dei
Conti CRI
Sede

Al Magistrato della Corte dei conti
presso la CRI
Sede

OGGETTO: Adempimenti dei Comitati CRI connessi all'obbligo di comunicazione dei dati concernenti l'instaurazione, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro ai Centri per l'impiego (commi da 1180 a 1185, articolo 1, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 – Legge Finanziaria 2007).

Premessa.

La legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007) ha introdotto alcuni significativi correttivi e novità alla disciplina del collocamento presso i Centri per l'impiego, in particolare per quanto attiene al sistema delle comunicazioni obbligatorie che i datori di lavoro, inclusi quelli pubblici come la Croce rossa, sono tenuti ad effettuare nel caso di instaurazione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro.

In particolare, detta novità sono contenute nell'articolo 1, commi da 1180 a 1185, della legge n. 296/2006, la quale modifica la previgente disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie ai Centri per l'Impiego (comma 2 dell'articolo 9-bis del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni nella legge 28 novembre 1996, n. 608). Le principali innovazioni di interesse per il settore pubblico, 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 il lavoro autonomo;
2. Anticipazione del termine di comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, che da contestuale diviene preventiva;
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;

Nulla, invece, 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, ad eccezione che il medesimo sistema sanzionatorio è esteso, dall'1 gennaio 2007, anche alla pubblica amministrazione (gli enti di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001). In particolare, in caso di violazione delle citate disposizioni è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato, a carico del dirigente responsabile o, in mancanza, del responsabile amministrativo dell'unità organizzativa tenuta alla citata comunicazione.

La nuova disciplina in materia di obbligo di comunicazione ai Centri per l'Impiego.

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, inclusi quelli pubblici, l'obbligo di comunicare al Servizio competente l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente, mediante documentazione avente data certa di comunicazione.

Le novità riguardano sia l'ambito di applicazione in senso soggettivo ed oggettivo, sia con riguardo al termine di assolvimento dell'obbligo, sia ancora con riguardo alla procedura da seguire.

Soggetti destinatari della normativa.

L'obbligo di comunicazione in argomento sussiste in capo a tutti i *datori di lavoro*, nella più ampia accezione del termine, vale a dire qualsivoglia persona fisica e giuridica, nonché la pubblica amministrazione, titolare del rapporto di lavoro.

Infatti, l'obbligo di comunicazione preventiva riguarda anche i datori di lavoro pubblici, di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, tra cui anche la Croce Rossa, 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, nonché altro responsabile appositamente individuato, il quale risponde anche di eventuali violazioni ed inadempimenti.

Oggetto della comunicazione.

L'obbligo che riguarda le PA, tra cui la Croce rossa, concerne l'instaurazione di un qualsiasi rapporto di lavoro riconducibile ai tipi legali espressamente richiamati dall'articolo 1, commi da 1180 a 1185, della legge n. 296/2006:

- **lavoro subordinato alle dipendenze della pubblica amministrazione**, il cui rapporto ha natura contrattuale (entro cui si ricomprendono tutte le tipologie di lavoro a tempo indeterminato, a termine, part-time,). In questo ambito rientrano certamente i dipendenti CRI in servizio a tempo determinato, in regime di convenzione con il SSN;

- **lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa quali le collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n.3, c.p.c.** Pertanto si tratta di *Collaborazione*, nel senso che si esclude qualsiasi vincolo di subordinazione del prestatore di lavoro nei confronti del destinatario della prestazione; di *Coordinamento*, che consiste nel collegamento funzionale della attività del prestatore d'opera con la struttura del committente; *Continuità*, nel senso che la prestazione non ha carattere occasionale ma continuativo; *Personalità della prestazione*, vale a dire la prevalenza del carattere personale dell'apporto lavorativo. collaborazione coordinata e continuativa nelle pubbliche amministrazioni (art. 7, D.Lgs. n. 165/2001 – art. 110, comma 6 D.Lgs. 267/2000 – circ. Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 15 luglio 2004). **Sono invece esclusi dall'obbligo di comunicazione le collaborazioni di cui all'articolo 2222 del Codice Civile e quei rapporti, che non presentino rischi consistenti di abuso o elusione della normativa inderogabile in materia di lavoro, quali le attività rientranti nell'esercizio di una professione intellettuale, per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; le nomine dei componenti di organi di amministrazione e controllo di società; le partecipazioni a collegi e commissioni.**

Rientrano invece nell'adempimento in questione anche gli incarichi a docenti aventi la durata di solo alcune ore nella giornata,

Per altro verso sono escluse (come peraltro chiarito dal Ministero del Lavoro) quelle prestazioni rese nell'ambito del c.d. volontariato (per esempio le prestazioni rese dai volontari presenti nella Croce Rossa), nelle quali, ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, manca qualsiasi vincolo contrattuale di corrispettività.

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 (Isu), mentre sono escluse le borse di studio.

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 prevista dal contratto individuale di lavoro. Per inizio del rapporto di lavoro si intende la data da cui decorrono l'obbligo della prestazione lavorativa e l'obbligo della remunerazione, che normalmente si evince dal contratto di lavoro;
- 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 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;
- e) l'Area professionale, la posizione e il profilo professionale attribuiti al dipendente all'atto dell'assunzione;
- f) il trattamento economico e normativo che risulta dal CCNL di comparto EPNE, applicabile ai dipendenti della CRI. 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.

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. Nel caso in cui la data dovesse cadere in giorno festivo, la comunicazione può essere fatta in un giorno precedente non festivo, ovvero nel giorno festivo con gli strumenti disponibili, purché attestanti la data certa di trasmissione.

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. 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, applicabili alle pubbliche amministrazioni, per cui si determina il seguente assetto complessivo:**

- a) **proroga del termine inizialmente fissato;**
- b) **trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;**
- c) **trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato;**
- d) **trasferimento del lavoratore;**
- e) **distacco del lavoratore;**

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.

La comunicazione relativa alla cessazione del rapporto di lavoro va effettuata solo nel caso di rapporto a tempo indeterminato oppure nei casi di risoluzione anticipata del contratto a termine per qualsiasi causa (consensuale, recesso durante il periodo di prova, dimissioni, licenziamento per giusta causa, ecc.). In caso di rapporto a tempo determinato che si protrae oltre il termine inizialmente fissato dovrà essere effettuata entro cinque giorni da tale data una comunicazione di proroga.

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, 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.

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 troveranno applicazione anche con riferimento alle violazioni dei nuovi adempimenti a far data dall'entrata in vigore della legge n. 296/2006 (1° gennaio 2007).

La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, commi 5 e 7, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, così come sostituito dall'articolo 6, comma 3, del citato decreto legislativo n. 297 del 2002, e di cui all'articolo 21, comma 1, della legge 24 aprile 1949, n. 264, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 297 del 2002, **e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato a carico del dirigente responsabile. La somma esatta da corrispondere, a titolo di sanzione amministrativa, è fissata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro.**

Modalità degli adempimenti.

Per ciascuno degli adempimenti previsti, i Comitati in indirizzo sono invitati a prendere contatto con i Servizi per l'impiego territorialmente competenti e tener conto delle indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale (www.lavoro.gov.it). **Al riguardo, il decreto interministeriale del 30 ottobre 2007 con allegati i modelli e le istruzioni per la loro compilazione, segna l'avvio della telematizzazione delle procedure amministrative attraverso cui i datori di lavoro, pubblici e privati, comunicano ai centri per l'impiego, all'INPS, all'INAIL e al Ministero del Lavoro, le informazioni relative ad assunzioni, proroghe, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro.**

Si informano i Comitati in indirizzo che **i modelli e le istruzioni per la loro compilazione oggetto della comunicazione obbligatoria ai Centri per l'impiego è possibile scaricarli direttamente dal seguente sito Web: www.lavoro.gov.it/CO/RM/Norme/**

Conclusioni.

I Comitati in indirizzo sono, pertanto, invitati al massimo rispetto della suesposta normativa, procedendo a dare attuazione a tutti gli adempimenti previsti dalla stessa secondo le indicazioni rappresentate nella presente circolare.

Questo Dipartimento resta a completa disposizione per eventuali chiarimenti ed eventuali aggiornamenti.

Per eventuali dubbi ed approfondimenti è possibile accedere al sito del Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it/co), ovvero al **Numero Verde 800 196 196** del medesimo Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, attivo dal lunedì al venerdì, dalle ore 9.00 alle ore 20.00.

Il Capo del Dipartimento
Dr. Nicola NIGLIO