



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE
DEGLI AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE
E ATTIVITA' ISPETTIVA
DIVISIONE VII
COORDINAMENTO ISPEZIONE DEL LAVORO

Roma, 24 novembre 2003

Alle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro

LORO SEDI

*e p.c. Alla Direzione Generale della Tutela delle
Condizioni di Lavoro*

Prot. N° 1702

Alla Direzione generale per l'impiego

del 24 novembre 2003

*Alla Regione Siciliana
Assessorato Lavoro e Previdenza sociale
Ispettorato Regionale del Lavoro*

*Alla Provincia Autonoma di
Bolzano*

*Alla Provincia Autonoma di
Trento*

Oggetto:. adempimenti connessi alla assunzione di
lavoratori e cessazione dei rapporti di
lavoro – aspetti sanzionatori

LORO SEDI

Oggetto: adempimenti connessi alla assunzione di lavoratori e cessazione dei rapporti di
lavoro – aspetti sanzionatori.

In considerazione delle importanti novità in materia di adempimenti connessi alla assunzione di
lavoratori e cessazione dei rapporti di lavoro, introdotte dal D.Lgs. n. 297 del 19 dicembre 2002 nonché, per
gli aspetti sanzionatori, dal D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 e considerato che l'operatività di alcuni di
essi decorre dalla data stabilita dal decreto, non ancora emanato di cui all'art. 4 bis, comma 7, del D.Lgs. n.

181 del 21 aprile 2000, si forniscono indicazioni volte ad uniformare l'attività di codesti uffici durante il regime transitorio.

1. Comunicazione di assunzione del lavoratore

L'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. n. 297/2002, nel sostituire l'articolo 9 *bis*, comma 2, del D.L. n. 510/1996, convertito dalla L. n. 608/1996, stabilisce che *“in caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche di socio lavoratore di cooperativa, i datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e le pubbliche Amministrazioni sono tenuti a dare comunicazione contestuale al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, dei dati anagrafici del lavoratore, della data di assunzione, della data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, della tipologia contrattuale, della qualifica professionale e del trattamento economico e normativo. Le comunicazioni possono essere effettuate ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Nel caso in cui l'instaurazione del rapporto avvenga in giorno festivo, nelle ore serali o notturne, ovvero in caso di emergenza, la comunicazione di cui al presente comma deve essere effettuata entro il primo giorno utile successivo”*.

Tuttavia, tale previsione, come specificato dall'articolo 7, comma 2, del D.Lgs. n. 297/2002, si applica a decorrere dalla data stabilita dal decreto, **non ancora emanato**, di cui all'articolo 4 *bis*, comma 7, del D.Lgs. n. 181/2000 (introdotto dall'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002), volto a definire, tra l'altro, *“i moduli per le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo”*. Come specificato già con circolare n. 12 del 7 aprile 2003 di questo Ministero, in attesa del citato decreto, si ritiene che **permanga l'obbligo di comunicazione di assunzione previsto dalla precedente formulazione dell'articolo 9 bis, comma 2, del D.L. n. 510/1996**, convertito dalla L. n. 608/1996, da effettuare entro 5 giorni dal giorno dell'assunzione.

Va tuttavia evidenziato che l'inadempimento a tale obbligo era punito con la sanzione da euro 258,00 a euro 1549,00, prevista dall'articolo 9 *bis*, comma 3, del D.L. n. 510/1996 (convertito dalla L. n. 608/1996) abrogato, a far data dal 24 ottobre 2003, dall'articolo 85, comma 1 lett. e), del D.Lgs. n. 276/2003.

Lo stesso D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce, all'articolo 19, comma 3, che *“la violazione degli obblighi di cui... all'articolo 9 bis, comma 2, del D.Lgs. n. 510/1996 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 608/1996, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. n. 297/2002... è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato”*.

Ciò premesso, pur facendo riferimento al nuovo obbligo di comunicazione contestuale di assunzione introdotto dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. n. 297/2002, in attesa della emanazione del decreto di cui all'articolo 4 *bis*, al comma 7, del D.Lgs. n. 181/2000, **si ritiene che all'obbligo di comunicazione di assunzione dei lavoratori previsto dalla vecchia formulazione dell'articolo 9 bis, comma 2, del D.L. n. 510/1996, convertito in L. n. 608/1996, sia applicabile la nuova sanzione amministrativa da euro 100,00**

ad euro 500,00, stabilita dall'articolo 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003. Tale orientamento, infatti, è in linea con la chiara volontà del Legislatore di continuare a ritenere illecito un comportamento omissivo che rimane strutturalmente inalterato, anche sotto il profilo finalistico, in quanto viene semplicemente modificato il termine per l'effettuazione della comunicazione che, divenendo contestuale, risulta anzi più stringente di quello di cinque giorni attualmente previsto.

Va inoltre specificato che, in base al principio di irretroattività delle leggi che prevedono sanzioni amministrative di cui all'art. 1 della L. n. 689/1981, alle violazioni **riferite** al periodo antecedente al 24 ottobre 2003 sarà applicata la sanzione in misura ridotta prevista dalla precedente disciplina (art. 9 bis, comma 3, D.L. 510/1996, da euro 258,00 ad euro 1549,00), **anche se l'accertamento avvenga in data successiva.**

1.1 Comunicazione di assunzione in materia di lavoro agricolo

Per effetto del D.Lgs. n. 297/2002, è stato abrogato l'articolo 9 *ter*, comma 1, del decreto legge n. 510/1996 (convertito dalla legge 608/1996), in materia di comunicazione di assunzione dei lavoratori agricoli. Di conseguenza è venuta meno la possibilità, per le imprese del settore, di adempiere all'obbligo di comunicazione mediante documenti tratti dal registro di impresa.

Anche in tale ambito vige peraltro, come chiarito con circolare n. 12/2003, l'obbligo della comunicazione contestuale all'instaurazione del rapporto di lavoro, il quale tuttavia decorre dalla data stabilita dal decreto, non ancora emanato, di cui all'articolo 4 *bis*, comma 7, del D.Lgs. n. 181/2000, volto a definire i moduli per le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro.

Ne consegue pertanto che, nel regime transitorio, anche per tali categorie di lavoratori la comunicazione di assunzione va effettuata entro cinque giorni e, sotto un profilo sanzionatorio, la violazione di tale obbligo è soggetta alla disciplina comune già richiamata al punto 1, essendo peraltro stato abrogato l'art. 9 *quater*, comma 18, del D.L. n. 510/1996 (limitatamente alla violazione degli obblighi di comunicazione) dall'art. 85, comma 1 lett. e), del D.Lgs. n. 276/2003.

Va inoltre chiarito che, sebbene lo stesso D.Lgs. n. 276/2003 abroghi l'art. 9 *quater*, comma 4, del D.L. n. 510/1996, in attesa del decreto volto a definire i moduli per le comunicazioni obbligatorie ed al fine di semplificare l'attività dei soggetti coinvolti nelle procedure di assunzione dei lavoratori agricoli, **si ritiene che, fino al termine del regime transitorio, la comunicazione di assunzione possa continuare ad essere effettuata mediante documenti tratti dal registro di impresa.**

2. Comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro

L'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. n. 297/2002, sostituisce l'articolo 21, comma 1 della L. n. 264/1949 prevedendo che *“i datori di lavoro sono tenuti altresì a comunicare la cessazione dei rapporti di lavoro, entro i cinque giorni successivi, quando trattasi di rapporti a tempo indeterminato ovvero nei casi in cui la cessazione sia avvenuta in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione”.*

Anche tale previsione, come stabilito dall'articolo 7, comma 2, del D.Lgs. n. 297/2002, trova applicazione a decorrere dalla data stabilita dal decreto di cui all'articolo 4 *bis*, comma 7, del D.Lgs. n. 181/2000 (introdotto dall'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002). Ne consegue che, come già chiarito con circolare n. 12 del 7 aprile 2003, in attesa del citato decreto, **è applicabile la precedente formulazione di cui all'articolo 21, comma 1, della legge n. 264/1949** che prevede la comunicazione, da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina dell'avviamento al lavoro, del nome e della qualifica dei lavoratori con cui sia cessato il rapporto di lavoro entro cinque giorni dalla cessazione.

La violazione di tale obbligo era punita con la sanzione amministrativa da euro 51,00 a euro 154,00, prevista dall'articolo 27, comma 3, della legge n. 264/1949, **disposizione tuttavia abrogata**, a far data dal 24 ottobre 2003, dall'articolo 85, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 276/2003.

L'articolo 19, comma 3, dello stesso decreto n. 276/2003 prevede tuttavia che *“la violazione degli obblighi di cui... all'articolo 21, comma 1, della L. n. 264/1949, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. n. 297/2002, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato”*. Analogamente a quanto argomentato in tema di comunicazioni di assunzione, in attesa della emanazione del decreto di cui all'articolo 4 *bis*, al comma 7, del D.Lgs. n. 181/2000, si ritiene pertanto che alla violazione all'obbligo di comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, di cui alla precedente formulazione dell'articolo 21, comma 1, della legge n. 264/1949, **sia applicabile la nuova sanzione amministrativa**, da euro 100,00 ad euro 500,00, stabilita dall'articolo 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, in virtù dei principi richiamati a proposito dell'obbligo di comunicazione di assunzione, con l'ulteriore precisazione che in tal caso il precetto sanzionatorio rimane assolutamente identico a quello precedente (comunicazione nei cinque giorni).

Anche in tal caso, in base al principio di irretroattività delle leggi che prevedono sanzioni amministrative di cui all'art. 1 della L. n. 689/1981, per le violazioni **riferite** al periodo antecedente al 24 ottobre 2003 sarà applicata la sanzione in misura ridotta prevista dalla precedente disciplina (art. 27, comma 3, della legge n. 264/1949, da euro 51,00 ad euro 154,00) anche se l'accertamento avvenga in data successiva.

3. Dichiarazione di assunzione

L'articolo 4 *bis*, comma 2, del D.Lgs. n. 181/2000, come inserito dall'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, stabilisce che *“all'atto dell'assunzione i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici sono tenuti a consegnare ai lavoratori una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata nel libro matricola, nonché la comunicazione di cui al D.Lgs. n. 152/1997”*. **L'applicazione di tale disposizione non sembra trovare ostacoli**, in quanto non risulta subordinata alla emanazione del citato decreto di cui all'articolo 4 *bis*, al comma 7, del D.Lgs. n. 181/2000. La sanzione applicabile all'inadempimento dell'obbligo, in virtù di quanto stabilito dall'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, corrisponde ad una somma da euro 250 ad euro 1500 per ogni lavoratore interessato.

Per quanto concerne la disciplina della successione di leggi che prevedono sanzioni amministrative si richiamano, anche in tal caso, i medesimi principi espressi in ordine alla violazione dell'obbligo di comunicazione di assunzione. Pertanto, per le violazioni riferite al periodo antecedente al periodo antecedente al 24 ottobre 2003, trova applicazione la sanzione da euro 258,00 ad euro 1549,00, prevista dall'art. 9 *bis*, comma 3, del D.L. 510/1996, convertito dalla L. n. 608/1996.

4. Comunicazione delle trasformazioni del rapporto di lavoro

L'art. 4 *bis*, comma 5, del D.Lgs. n. 181/2000, come inserito dall'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, stabilisce che tutti i datori di lavoro, comprese le pubbliche amministrazioni, sono tenuti a comunicare, entro cinque giorni, al competente Centro per l'impiego, 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 tali obblighi saranno tuttavia in vigore dalla data stabilita dal decreto interministeriale di unificazione dei moduli e pertanto **la sanzione ad essi correlata**, prevista dall'art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, **non è tuttora applicabile**.

5. Ravvedimento operoso (art. 19, comma 5, D.Lgs. n. 276/2003)

L'art. 19, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che *“nel caso di omessa comunicazione contestuale, omessa comunicazione di cessazione e omessa comunicazione di trasformazione, i datori di lavoro comprese le pubbliche amministrazioni sono ammessi al pagamento della sanzione minima ridotta della metà qualora l'adempimento della comunicazione venga effettuato spontaneamente entro il termine di cinque giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione”*.

Tale disposizione **non può tuttora ritenersi applicabile**, in quanto riferita esplicitamente all'obbligo della comunicazione contestuale, non ancora in vigore in mancanza del decreto interministeriale con il quale verranno definiti i moduli unificati per le comunicazioni obbligatorie.

6. Ordinanze ingiunzione da emettere successivamente al 24 ottobre 2003

Come già evidenziato, per le violazioni antecedenti al 24 ottobre 2003, trova applicazione il principio di irretroattività delle leggi che prevedono sanzioni amministrative di cui all'art. 1 della L. n. 689/1981. Ne consegue che, anche nel caso di emissione di ordinanza ingiunzione, le sanzioni riferite a violazione degli obblighi di comunicazione al Centro per l'impiego poste in essere antecedentemente al 24

ottobre 2003, saranno commisurate agli importi di cui alla precedente disciplina (art. 9 *bis*, comma 3, D.L. n. 510/1996, da euro 258,00 a euro 1549,00 per violazione dell'obbligo di comunicazione di assunzione e art. 27, comma 3, L. n. 264/1949 per violazione dell'obbligo di comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro).

A tal riguardo è peraltro possibile citare quanto dettato dalla sentenza della Suprema Corte n. 16699 del 26 novembre 2002, la quale stabilisce che *“in materia di illeciti amministrativi, l'adozione del principio di legalità, di irretroattività e di divieto di applicazione dell'analogia, risultante dall'art. 1 della L. n. 689/1981, comporta l'assoggettamento della condotta considerata alla legge del tempo del suo verificarsi, con conseguente inapplicabilità della disciplina posteriore più favorevole”*; inoltre la medesima pronuncia chiarisce che la nuova disciplina non opera *“limitatamente ai rapporti non esauriti, per essere ancora in corso i relativi procedimenti, né in relazione alle violazioni commesse precedentemente, ma per le quali l'ordinanza ingiunzione è stata emessa dopo l'entrata in vigore della legge, atteso che l'ordinanza ingiunzione non è esercizio di un potere e provvedimento amministrativo costitutivo, ma atto puramente esecutivo, preordinato soltanto alla riscossione di un credito già sorto per effetto della violazione commessa”*.

IL DIRETTORE GENERALE

f.to Dott. Mario Notaro

PP

DP