15/02/2007 - Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro

Con la nota prot. 13/SEGR/0004746 del 15 febbraio 2007, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ad integrazione della nota n. 440 del 4 gennaio 2007, ha fornito ulteriori indicazioni circa gli adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge 27 dicembre 2006, n. 296 – Legge Finanziaria 2007). Alcune precisazione della nota:Co.Co.Co. o Co.Co.Pro.Il datore di lavoro, nel caso di lavoro autonomo in forma coordinata e continuata, si identifica con il committente, nel caso di contratto di agenzia e di rappresentanza con il preponente, così come nel caso di associazione in partecipazione esso si identifica con l'associante. Infine, con riguardo ai tirocini ed alle altre esperienze lavorative ad essi assimilate, per le quali non si configura un rapporto di lavoro, per datore di lavoro deve intendersi il soggetto ospitante.Enti pubblici economici Rientrano nella categoria degli Enti pubblici economici quelli che operano nel campo della produzione di beni e servizi svolgendo attività prevalentemente o esclusivamente economiche.Pubbliche AmministrazioniLe Pubbliche Amministrazioni che rientrano nel campo di applicazione della normativa sulle comunicazioni obbligatorie dei rapporti di lavoro, sono quelli richiamati all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001.La comunicazione preventiva si applica anche "ai tirocini di formazione e orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata". Rientrano, inoltre, i tirocini promossi dai centri per l'impiego e da altri soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro a favore di soggetti inoccupati o disoccupati, nonché di soggetti svantaggiati o di disabili, con la finalità di favorirne l'inserimento lavorativo.Restano totalmente esclusi dall'ambito di applicazione della specifica disciplina tutte le forme di lavoro autonomo reso ai sensi dell'art. 2222 cod. civ., sia in forma professionale che occasionale.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 libro matricola.Si prevedono due ipotesi derogatorie alla comunicazione preventiva:

- 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 della comunicazione sintetica provvisoria;
- assunzione per cause di "forza maggiore": in questo caso il datore di lavoro può comunicare l'assunzione il primo giorno utile successivo 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. Le due eccezioni sopra richiamate consentono di risolvere in via generale ogni possibile situazione, anche con riguardo a quei settori produttivi, che in ragione delle peculiarità delle produzioni, hanno sollevato dubbi circa la possibilità di adempiere all’obbligo di comunicazione preventiva.

Il termine per inviare la comunicazione di assunzione scade alle ore 24 del giorno precedente l’inizio del rapporto di lavoro.Il termine per comunicare la trasformazione e la cessazione del rapporto di lavoro è stabilito entro 5 giorni dall’evento. In questi casi la scadenza del termine in un giorno festivo 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.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.La comunicazione relativa alle trasformazioni del rapporto di lavoro va effettuata solo nei casi previsti dalla legge. Va ricompresa anche la trasformazione del contratto di inserimento.Analogamente, dovranno essere comunicate entro cinque giorni le proroghe e le cessazioni delle collaborazioni autonome, qualora il termine non fosse stato già indicato nella comunicazione iniziale, perché anticipato rispetto a quello pattuito o perché inizialmente non determinato, ma determinabile in seguito.Sono, inoltre, presenti chiarimenti per quanto attiene alcune categorie di lavoratori tra cui:

- rapporti di lavoro subordinato;
- lavoratori autonomi in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto;
- soci lavoratori di cooperativa;
- rapporti di associazione in partecipazione.