

Collocamento per le istituzioni scolastiche

Scuola: cambiano le comunicazioni al Centro per l'impiego

Pierluigi Rausei - Centro Studi Attività ispettiva del Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro nell'Università di Modena e Reggio Emilia (*)

L'art. 2, comma 4, del decreto-legge 7 settembre 2007, n. 147 (vigente dalla stessa data) il legislatore ha inteso dettare la prima disciplina derogatoria speciale in materia di collocamento ordinario, dopo neppure un anno dall'entrata in vigore dei nuovi obblighi, con riguardo alle istituzioni scolastiche. Come noto a seguito delle novità introdotte dall'art. 1, commi 1180-1185, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007) (1), la generalità dei datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad effettuare le comunicazioni obbligatorie al Centro per l'impiego con

una tempistica totalmente nuova per quelle relative all'assunzione (dove la comunicazione diventa antecedente e preventiva rispetto all'effettivo inizio dell'attività lavorativa) e alle variazioni del rapporto di lavoro (entro 5 giorni dall'evento), parzialmente nuova per quelle riguardanti la cessazione del vincolo lavorativo (entro 5 giorni ma per i soli rapporti a tempo indeterminato e per gli altri soltanto se in data diversa da quella originariamente comunicata).

Naturalmente tali nuovi obblighi, così come illustrati dalla Direzione generale del Mercato

del lavoro del Ministero del lavoro e della previdenza sociale - con le note n. 440 del 4 gennaio 2007 (2) e n. 4746 del 14 febbraio 2007 (3), nonché con le risposte ai quesiti sul sito istituzionale (www.lavoro.gov.it) - hanno coinvolto dal 1° gennaio fino al 6 settembre 2007 anche le istituzioni scolastiche, con l'applicazione del relativo apparato sanzionatorio in caso di inadempimento (4), così non è più per effetto del ci-

Nota:

(*) L'Autore è Coordinatore amministrativo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, e, in tale veste, responsabile Affari legali della Direzione provinciale del lavoro di Ascoli Piceno, nonché membro del Centro Studi «Marco Biagi» dell'Università di Modena e Reggio Emilia e del Comitato scientifico della Fondazione Studi del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro. Si segnala, con riferimento alla circolare del 18 marzo 2004 del Ministero del lavoro, che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene. Per contattare l'Autore il sito www.rausei.it ad accesso gratuito.

(1) Per approfondimenti sulle novità normative in argomento si rinvia a: E. Massi, Servizi per l'impiego e nuovi obblighi, in *Dir. prat. lav.*, 2007, 10, 632; E. Massi, Comunicazione anticipata ai servizi per l'impiego, in *Dir. prat. lav.*, 2007, 6, 407 s.; P. Rausei, Ispezioni, sanzioni e "mini-riforma" del collocamento, in *Dir. prat. lav.*, 2007, 4, 248 s.; F. Natalini, Collocamento: primi chiarimenti sulle comunicazioni obbligatorie, in *Guida lav.*, 2007, 3; F. Natalini, La legge finanziaria e le implicazioni sulla normativa del collocamento, in *Guida lav.*, 2007, 2; P. Rausei, Sistema sanzionatorio per il collocamento riformato, in *Dir. prat. lav.*, 2007, 12.

(2) In *Dir. prat. lav.*, 2007, 4, 303.

(3) In *Dir. prat. lav.*, 2007, 10, 674.

(4) Sia consentito fare rinvio a P. Rausei, *Meccati e sanzioni*, II ed, Ipsoa, Milano, 2007, 94-120 e 465-473.

Articolo 9-bis, c. 2 e 2-bis del D.L. n. 510/1996, conv. con mod. dalla legge n. 608/1996, come mod. dall'art. 1 c. 1180, della legge n. 296/2006

2. In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni sono tenuti a darne comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato. La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Le Agenzie di lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale sono tenute a comunicare, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel mese precedente.

2-bis. In caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, la comunicazione di cui al comma 2 può essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente al Servizio competente, mediante comunicazione avente data certa di trasmissione, la data di inizio della prestazione, le generalità del lavoratore e del datore di lavoro.

Approfondimenti

tato art. 2, comma 4, del D.L. n. 147/2007 che si procede ad annotare.

Obblighi speciali

La norma in esame si inserisce all'interno di un articolo interamente dedicato a dettare disposizioni correttive o integrative del quadro regolatorio riguardante i profili disciplinari e le relative sanzioni di cui al Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado, contenute nel Decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

In questo contesto, dunque, la disposizione speciale e derogatoria in materia di collocamento si pone accanto a previsioni urgenti e indifferibili come quelle connesse al conferimento delle supplenze al personale appartenente al profilo professionale di collaboratore scolastico e quelle attinenti al trasferimento al Ministero dell'economia e delle finanze delle competenze economico-finanziarie in materia di trattamenti retributivi spettanti al personale della scuola nominato in sostituzione del personale assente per motivi di maternità, nonché quello nominato

per supplenze brevi e collocato in astensione obbligatoria dal lavoro, per effetto del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, anche se il D.L. n. 147/2007 fa erroneo riferimento alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, abrogata dall'art. 86, comma 2, lett. a, del D.Lgs. n. 151/2001.

L'errore di drafting legislativo ora segnalato lascia comprendere come il decreto-legge in esame sia stato varato senza alcun confronto con i tecnici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, aspetto vieppiù rilevabile dai contenuti dell'art. 2, comma 4, in argomento.

Finalità della norma, non dichiarata ma palese, è quella di rendere "possibili", o comunque più agevoli, gli adempimenti relativi agli obblighi di comunicazione al Centro per l'impiego da parte delle istituzioni scolastiche, con speciale riguardo, pare di capire, al turn over legato alla predisposizione e allo svolgimento delle supplenze.

Allo stesso fine, peraltro, si era già volto, in sede interpretativa, lo stesso Ministero del lavoro rispondendo a specifico quesito (5) nel quale veniva trattato propriamente come "caso esemplare" di assun-

zione per cause di forza maggiore o per eventi straordinari quello del docente assunto per supplenze brevi normalmente rese necessarie dall'assenza del docente titolare nota soltanto il giorno stesso (6).

Non solo, giacché siffatta posizione è stata ribadita anche dalla nota ministeriale del 14 febbraio 2007, laddove, testualmente, si trova affermato a chiare lettere che si hanno assunzioni per forma maggiore «nel caso di conferimento di supplenze temporanee al personale docente (art. 1, comma 1, lett. c) del D.M. 25 maggio 2000, n. 20) e al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (art. 1, comma 1, lettera c) del D.M. 13 dicembre 2000, n. 430) negli istituti scolastici pubblici. In tali casi, sembra ragionevole disporre in via preventiva e generale, che le assunzioni a tempo determinato del predetto personale, rientranti nella tipologia della supplenza temporanea, ai sensi dei citati regolamenti, siano comunicate anche dopo l'instaurazione del rapporto, nel primo giorno utile».

Se ciò è, dunque, occorre domandarsi se l'art. 2, comma 4, del D.L. n. 147/2007 non abbia voluto in realtà spingersi oltre e cioè, muovendo dalla reale «necessità ed urgenza»

D.L. 7 settembre 2007, n. 147, recante Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2007-2008 ed in materia di concorsi per ricercatori universitari (G.U. del 7 settembre 2007, n. 208)

Art. 2

Norme urgenti in materia di personale scolastico

4. Le istituzioni scolastiche provvedono agli adempimenti di cui al comma 2 dell'articolo 9 bis del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608 come da ultimo sostituito dall'articolo 1, comma 1180, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, al comma 5 dell'articolo 4 bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, ed al primo comma dell'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, come sostituito dall'articolo 6 comma 2, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, entro il termine di dieci giorni successivi all'instaurazione, trasformazione, variazione o cessazione del rapporto di lavoro. Le sanzioni già irrogate alle istituzioni scolastiche per l'inosservanza dei termini previsti dalle disposizioni di cui al primo periodo sono annullate.

Art. 4

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Note:

(5) Quesito 120 delle Faq pubblicate su www.lavoro.gov.it: «È possibile esonerare le scuole statali, nel caso di supplenti brevi assunti quasi sempre nella stessa giornata, dal fare la comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego, in quanto la procedura prevede il rispetto di graduatorie provinciali o di istituto? Inoltre, qual è la ratio di tale norma?».

(6) Risposta 120 delle Faq: «Si ritiene che tale caso rientra nelle assunzioni effettuate per cause di forza maggiore, ovvero nei casi in cui l'evento è di tale natura imprevedibile da rendere improcrastinabile l'assunzione ma anche impossibile la sua previsione nel giorno precedente. In tali casi, sembra ragionevole che tali comunicazioni possano essere effettuate anche dopo l'instaurazione del rapporto di lavoro, nel primo giorno utile. La ratio della norma prevista dalla Legge finanziaria va ricercata, non solo nel supportare le azioni di contrasto del lavoro sommerso ed irregolare, ma anche nella realizzazione di un sistema di monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro» (vedila su www.lavoro.gov.it).

della gestione delle supplenze (non solo del personale docente ma anche di quello amministrativo, tecnico e ausiliario), estendere in modo significativo i termini per la generalità delle comunicazioni anche con riferimento al personale «ordinario» della scuola.

Così, d'altra parte, la norma si presta ad essere letta pianamente laddove tutti gli adempimenti in materia di collocamento (dall'assunzione alla cessazione), per la generalità del personale dipendente della scuola (docente e non docente, titolare e supplente), possono essere effettuati «entro il termine di dieci giorni successivi all'instaurazione, trasformazione, variazione o cessazione del rapporto di lavoro».

Ambito di applicazione

Prima di delineare gli aspetti connessi all'apparato sanzionatorio, occorre segnalare che qualche dubbio l'art. 2, comma 4, del D.L. n. 147/2007 pone con riferimento all'ambito soggettivo della sua applicazione.

In effetti, la norma si rivolge alle «istituzioni scolastiche», le quali, appunto, possono provvedere agli adempimenti del collocamento nei termini ampi che appresso si dettaglieranno.

Ma bisogna chiarire quali sono i soggetti che rientrano nella locuzione utilizzata dal legislatore, in particolare occorre chiedersi se essa possa riguardare solo le scuole pubbliche ovvero anche gli istituti privati.

In questo senso può soccorrere l'interprete il D.Lgs. n. 297/1994, laddove, precisamente negli artt. 352 e seguenti, viene adoperata la locuzione più ampia e qualificante di «istituzioni scolastiche non statali». Se, infatti, di primo acchito si sarebbe tentati di riferire il concetto di «istituzione scolastica» esclusivamente alla scuola pubblica, invero l'uso che dello stesso ha già fatto il legislatore in precedenza porta

a ritenere che l'intervento derogatorio in materia di collocamento riferito alle «istituzioni scolastiche» interessi tanto gli istituti statali, quanto quelli non statali.

D'altra parte sembrerebbe questa l'interpretazione più coerente in un'ottica di ragionevolezza costituzionale, stante la quasi identità di problemi e di questioni nella scuola pubblica e in quella privata, sotto il profilo dell'individuazione e dell'impiego delle risorse docenti e non docenti.

Al contrario, se la deroga riguardasse soltanto le scuole pubbliche si dovrebbe avere al più presto un intervento da parte del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Ufficio personale Pubbliche amministrazioni) che con nota n. 24546 del 14 giugno 2007 è intervenuto appositamente a precisare che gli obblighi in materia di comunicazione di instaurazione, variazione e cessazione dei rapporti di lavoro così come introdotti dall'art. 1, commi 1180-1185, della legge n. 296/2006, riguardano a pieno titolo anche le pubbliche amministrazioni (7), sia per i rapporti di lavoro dipendente che per quelli di tipo autonomo individuale, senza eccezione alcuna (8).

Apparato sanzionatorio

Passando ai profili più squisitamente sanzionatori, vale la pena tracciare sinteticamente i nuovi obblighi del collocamento che incombono sulle istituzioni scolastiche, dal 7 settembre 2007, in forza delle previsioni dell'art. 2, comma 4, del D.L. n. 147/2007.

Comunicazione di instaurazione

L'art. 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito nella legge 28 novembre 1996, n. 608, come sostituito dall'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006, obbliga i datori di lavoro

scolastici ad effettuare al Centro per l'impiego territorialmente competente (in base alla sede di lavoro) una comunicazione, con data certa di trasmissione, in tutti i casi di instaurazione di rapporti di lavoro nelle forme o negli schemi negoziali riconducibili al lavoro subordinato (in qualsiasi tipologia standard, flessibile o formativo) e al lavoro autonomo svolto in forma coordinata e continuativa (9).

Note:

(7) In effetti, premesse le ragioni motivazionali dell'introduzione dei nuovi obblighi anche per i pubblici datori di lavoro, la nota del 14 giugno 2007 della Funzione pubblica precisa che le pubbliche amministrazioni interessate sono quelle elencate all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, vale a dire: tutte le amministrazioni dello Stato, compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado; le istituzioni educative; le istituzioni universitarie; le aziende e le Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo; le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e i relativi consorzi o associazioni; gli Istituti autonomi case popolari; le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; gli enti pubblici non economici; le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale; l'Aran e le Agenzie di cui al D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300.

(8) Secondo la nota della Funzione pubblica, invero, sono del tutto esclusi dagli obblighi di comunicazione, i rapporti di lavoro relativi al personale «in regime di diritto pubblico» e cioè, secondo la specifica contenuta nell'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili; gli avvocati e i procuratori dello Stato; il personale militare e delle Forze di polizia di Stato; il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia; il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco; il personale volontario di leva; il personale della carriera dirigenziale penitenziaria; i professori e i ricercatori universitari; i dipendenti del Comitato interministeriale per il Credito ed il Risparmio; i dipendenti della Commissione nazionale per le società e la borsa e degli enti che svolgono la loro attività in materia di mercato dei valori mobiliari, di tutela del risparmio e di tutela della concorrenza e del mercato. Mentre, sono soggetti agli obblighi di comunicazione anche i conferimenti degli incarichi dirigenziali, se il rapporto di lavoro viene ad instaurarsi (a seguito di concorso o per contratto individuale) con personale che non riveste la qualifica di pubblico dipendente.

(9) La comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro deve contenere: a) i dati anagrafici del lavoratore (nome, cognome, luogo e data di nascita, codice fiscale, residenza e/o domicilio); b) la data di assunzione (data di effettivo inizio della prestazione lavorativa e di iscrizione del lavoratore nel libro di matricola); c) la data di ces-

(segue)

L'obbligo, a differenza della generalità degli altri datori di lavoro privati e pubblici (dove va adempiuto entro il giorno precedente a quello di instaurazione) deve essere adempiuto entro il decimo giorno successivo alla instaurazione del rapporto di lavoro.

Si tratta di una comunicazione ex post, dunque, che dovrà essere effettuata nel termine di dieci giorni decorrente dal giorno successivo a quello dell'evento, in forza del principio secondo cui dies a quo non computatur in terminis.

Il computo dei giorni, inoltre, deve avvenire secondo il calendario, cosicché, nel caso in cui l'ultimo giorno cada di domenica o in un altro giorno festivo, il termine viene prorogato al primo giorno successivo non festivo.

Le istituzioni scolastiche possono, dunque, andare incontro a quattro condotte distintamente punibili, consistenti in un comportamento omissivo e in tre comportamenti attivi:

- l'omesso invio della comunicazione = non è stata inviata la comunicazione di instaurazione del rapporto entro il decimo giorno successivo;
- l'invio tardivo della comunicazione = la comunicazione obbligatoria è stata inviata oltre il decimo giorno successivo all'inizio della prestazione;
- l'invio di una comunicazio-

ne priva degli elementi essenziali = è stata inviata una comunicazione nei termini ma priva dei dati essenziali previsti dalla legge;

• l'invio di una comunicazione con indicazione errata degli elementi essenziali = è stata inviata una comunicazione tempestiva, contenente l'indicazione errata dei dati essenziali previsti dalla legge, se impediscono il corretto inserimento dei dati del lavoratore nel sistema informativo pubblico del collocamento.

Ciascuna delle violazioni individuate dovrebbe essere assoggettata alla sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato, secondo la lettera dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il cui importo nella misura ridotta, ai sensi dell'art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689, risulta pari a 166,66 euro (un terzo del massimo edittale), senonché la norma sanzionatoria fa riferimento ad un precetto diverso da quello descritto, giacché sanziona la violazione dell'art. 9-bis, comma 2, del D.L. n. 510/1996, convertito nella legge n. 608/1996, non nel testo novellato dalla legge n. 296/2006, come ora integrate dall'art. 2, comma 4, del D.L. n. 147/2007 per le istituzioni scolastiche, ma alla luce delle

modifiche - mai entrate in vigore - previste dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

Di conseguenza, in forza del principio di legalità di cui all'art. 1 della legge n. 689/1981, l'apparato sanzionatorio indicato potrebbe non risultare applicabile ai datori di lavoro scolastici, in mancanza di una disposizione legislativa che consenta al personale ispettivo di sanzionare esplicitamente la violazione dei nuovi obblighi. Si ritiene, peraltro, nelle more di un intervento correttivo che preveda, in sede di conversione del decreto-legge in esame, lo specifico richiamo all'apparato sanzionatorio dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, che gli ispettori del lavoro procederanno a sanzionare il datore di lavoro inadempiente con riferimento alla norma citata, sia pure mitigata dalla applicazione della diffida obbligatoria, ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, trattandosi di adempimenti comunque sanabili ovvero già sanati (cd. diffida «ora per allora»).

Comunicazione di variazione

Quelli relativi alle diverse ipotesi di variazione e trasformazione del rapporto di lavoro, già parzialmente individuate nel testo originario dell'art. 4-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 181/2000, introdotto dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, poi ampliate dall'art. 1, comma 1184, della legge n. 296/2006, sono obblighi attualmente non ancora sanzionabili, ma la cui entrata in vigore appare imminente,

Nota:
(continua nota 9)

sazione anche presunta (se il rapporto di lavoro non è a tempo indeterminato); d) la tipologia contrattuale adottata; e) la qualifica professionale assegnata; f) il trattamento economico e normativo (indicazione del Ccnl applicato oppure dell'importo della retribuzione lorda giornaliera pattuita).

Comunicazione di instaurazione	
Illecito	Sanzione
Art. 9 bis, c. 2, D.L. n. 510/1996 conv. da legge 608/1996 come modif. dall'art. 1, comma 1180, legge n. 296/2006 e integrato dall'art. 2, comma 4, D.L. n. 147/2007 Per aver omesso l'istituzione scolastica di inviare al Centro per l'impiego competente, entro il decimo giorno successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro una comunicazione contenente i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione (qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato), la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato.	Art. 19, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003 Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 500 per ogni lavoratore. Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): sanzione pari a 100 euro per ogni lavoratore Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): è pari a 166,66 per ogni lavoratore Codice tributo (per versamento su Mod. F23): 791 T

con la pubblicazione del decreto ministeriale di cui all'art. 4-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 181/2000, e quindi con il varo dei tre nuovi modelli unificati di comunicazione (10).

Fra le diverse variazioni previste dal legislatore soltanto alcune sembrano attagliarsi alla peculiarità del rapporto di lavoro nella istituzione scolastica e in specie: la proroga del termine inizialmente fissato nel contratto a tempo determinato, la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato, la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, il trasferimento del lavoratore e il distacco del lavoratore.

Come per la comunicazione di instaurazione del rapporto, anche quella che interessa le variazioni e trasformazioni deve essere adempiuta dal datore di lavoro scolastico entro il decimo giorno dal verificarsi dell'evento, con un termine rad-

doppiato rispetto alla generalità dei datori di lavoro (i quali hanno 5 giorni di tempo).

In questo caso, a differenza di quanto sopra detto a proposito della comunicazione di instaurazione, la reazione punitiva è precisamente individuata dalla legge in virtù dell'espresso richiamo operato dall'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, pertanto, quando gli obblighi saranno in vigore, le istituzioni scolastiche che omettano di comunicare variazioni e trasformazioni saranno assoggettate alla sanzione amministrativa da 100 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato.

Comunicazione di cessazione

L'art. 2, comma 4, del D.L. n. 147/2007 posticipa anche le comunicazioni obbligatorie relative alla cessazione dei rap-

porti di lavoro, così come disciplinate dall'art. 21, comma 1, della legge 29 aprile 1949, n. 264, come sostituito dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 297/2002.

Le istituzioni scolastiche, dunque, sono obbligate a comunicare al Centro per l'impiego competente per territorio l'avvenuta cessazione dei rapporti di lavoro entro i dieci giorni successivi, quando si tratti di rapporti a tempo indeterminato oppure nelle ipotesi in cui la cessazione si sia verificata in data differente da quella originariamente comunicata con riferimento alla instaurazione del medesimo rapporto.

La comunicazione è obbligatoria indipendentemente dalla causa della cessazione e deve contenere i dati del lavoratore di cui è cessato il rapporto di lavoro, la tipologia del rapporto stesso e la data di cessazione. Anche qui, al fine della verifica del rispetto del termine, i giorni vanno calcolati secondo il calendario contandoli a partire da quello successivo al giorno dell'evento: se il termine scade in giorno festivo, s'intende automaticamente prorogato al primo giorno successivo non festivo.

Per quanto concerne l'apparato sanzionatorio, l'espresso richiamo dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 all'art. 21, comma 1, della legge n. 264/1949, nel testo modificato dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 297/2002, fa sì che l'istituzione scolastica inadempiente (o che adempie in ritardo o con indicazioni errate o incomplete) venga assoggettata, per ogni lavoratore interessato, alla sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 500 euro.

Nota:

(10) Dovrebbe trattarsi dei modelli denominati: «Unilav» per la comunicazione preventiva di instaurazione dei rapporti di lavoro, «Unisomm» per le comunicazioni delle agenzie di somministrazione, «Uninrg» per le comunicazioni di assunzioni per motivi di urgenza, che comunque non interesseranno le istituzioni scolastiche, e «Vardatori» per le trasformazioni del rapporto di lavoro e trasferimenti aziendali.

Comunicazione di variazione	
Illecito	Sanzione
Art. 4 bis, c. 5, D.Lgs. n. 181/2000, introdotto dall'art. 6, D.Lgs. n. 297/2002 come modif. dall'art. 1, comma 1184, legge n. 296/2006 e integrato dall'art. 2, comma 4, D.L. n. 147/2007 Per aver omesso l'istituzione scolastica di inviare al Centro per l'impiego competente, entro dieci giorni dall'evento, una comunicazione relativa alle variazioni e alle trasformazioni del rapporto di lavoro previste dalla legge.	Art. 19, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003 Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 500 per ogni lavoratore. Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): sanzione pari a 100 euro per ogni lavoratore Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): è pari a 166,66 per ogni lavoratore Codice tributo (per versamento su Mod. F23): 791 T

Comunicazione di cessazione	
Illecito	Sanzione
Art. 21, c. 1, legge n. 264/1949 come sost. dall'art. 6, c. 3, D.Lgs. n. 297/2002 e integrato dall'art. 2, comma 4, D.L. n. 147/2007 Per non aver l'istituzione scolastica comunicato al Centro per l'impiego competente, entro 10 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero di rapporto cessato in data diversa da quella inizialmente comunicata, il nome e la qualifica dei lavoratori di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro.	Art. 19, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003 Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 500 per ogni lavoratore. Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): sanzione pari a 100 euro per ogni lavoratore Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): è pari a 166,66 per ogni lavoratore Codice tributo (per versamento su Mod. F23): 791 T

Sanzioni annullate

D'altra parte, in chiusura, non si può omettere di segnalare che l'art. 2, comma 4, del D.L. n. 147/2007 ha previsto espressamente che

«le sanzioni già irrogate alle istituzioni scolastiche per l'inosservanza dei termini previsti dalle disposizioni di cui al primo periodo sono annullate».

Si tratta, all'evidenza, di una norma che fa piazza pulita di tutti i provvedimenti sanzionatori (contestazione o notificazione di illecito amministrativo ex art. 14, legge n. 689/1981) emanati dal personale ispettivo delle Direzioni provinciali del lavoro, ma anche delle eventuali ordinanze-ingiunzione che siano state emesse in forza di quelli (art. 18, legge n. 689/1981).

Poiché, inoltre, la norma non appone alcuna limitazione, deve intendersi che il pagamento effettuato a seguito di diffida obbligatoria (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004) ovvero degli altri provvedimenti sanzionatori menzionati, è da ritenersi illegittimo e, pertanto, consente alla istituzione scolastica di ripetere le relative somme (11).

La norma esaminata, infatti, «annulla» la generalità delle sanzioni comunque «irrogate» per le violazioni in materia di tempestiva comunicazione della instaurazione e della cessazione dei rapporti di lavoro, senza far salve le ipotesi di estinzione del procedimento sanzionatorio per avvenuto pagamento degli importi (art. 16, legge n. 689/1981).

Ne consegue che a far data dal 7 settembre 2007, se la norma non subirà modifiche in sede di conversione in legge, gli Uffici Affari legali delle Dire-

zioni provinciali del lavoro dovranno procedere ad emanare, per insussistenza della sanzione a seguito di intervenuta modifica legislativa, nei confronti delle istituzioni scolastiche:

- ordinanza di archiviazione dei provvedimenti di contestazione/notificazione di illecito amministrativo;
- ordinanza di revoca delle ordinanze-ingiunzione già emenate.

Nota:

(11) Per la ripetizione delle somme indebitamente pagate dovranno essere seguite le procedure illustrate dal Ministero del lavoro nella nota n. 2127 dell'11 agosto 2005 su cui si veda P. Rausei, Codice delle Ispezioni, vol. 1 Procedure, Ipsoa, Milano, 2006, 1171-1172.