

Istituzioni scolastiche

Le comunicazioni al Centro per l'impiego: deroga alla disciplina generale

Il Ministero del lavoro, con nota del 27 novembre 2007, fornisce alcuni chiarimenti sulla specifica disciplina in materia di comunicazioni al Centro per l'impiego – introdotta dal D.L. n. 147/2007 (conv. dalla L. n. 176/2007) – cui sono tenute le "istituzioni scolastiche".

La disciplina generale

Com'è noto, la disciplina in materia di comunicazioni al Centro per l'impiego è stata profondamente modificata dalla Finanziaria 2007, in particolare con riferimento alla comunicazione di assunzione. Quest'ultima, da effettuarsi "entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti", riguarda:

- rapporti di lavoro subordinato
- rapporti di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto
- rapporti di lavoro instaurati fra socio lavoratore e cooperativa
- rapporti di associazione in partecipazione con apporto lavorativo
- rapporti di tirocinio, di formazione ed orientamento ed esperienze assimilate.

La comunicazione, "avente data certa di trasmissione", 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 ed il trattamento economico e normativo applicato.

Previsioni particolari riguardano le società di somministrazione, per le quali la comunicazione di assunzione – ma anche la comunicazione relativa alla proroga o alla cessazione del rapporto – concernente il personale somministrato va effettuata "entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa".

Le deroghe

L'obbligo di comunicazione preventiva è soggetto ad alcune deroghe, in parte introdotte dalla stessa disciplina normativa, in parte enunciate in via interpretativa dal Ministero del lavoro con due diverse note (4 gennaio e 14 febbraio 2007). La deroga normativa riguarda le ipotesi di assunzioni da effettuarsi "in caso di urgenza connessa ad esigenze produttive"; si tratta di assunzioni rispetto alle quali esigenze dell'ultimo momento non consentono di individuare e comunicare tutti gli elementi che deve contenere la rituale comunicazione al Centro per l'impiego (ad es. qualifica, trattamento economico ecc.). In questi casi la comunicazione preventiva riguarda solo alcune sintetiche informazioni: data di inizio della prestazione, generalità del lavoratore e del datore di lavoro; le restanti informazioni potranno essere comunicate entro i cinque giorni successivi all'instaurazione del rapporto.

Altra deroga, individuata dal Ministero in via interpretativa, riguarda le 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" (si pensi, ad esempio, alle ipotesi di assunzione non procrastinabile per sostituzione di lavoratori che comunicano la propria indisponibilità alla prestazione lavorativa il giorno stesso dell'assenza). Tali ipotesi restano escluse dall'obbligo di comunicazione entro il giorno antecedente ma – chiarisce il Ministero – sussiste pur sempre un obbligo di effettuare tale adempimento entro il primo giorno utile e, comunque, non oltre il 5° giorno successivo all'instaurazione del rapporto.

Comunicazione di variazione e di cessazione del rapporto di lavoro

La disciplina di carattere generale stabilisce ancora che i datori di lavoro sono tenuti, anche in caso di trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato, a comunicare, entro cinque giorni al Centro per l'impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro le seguenti variazioni del rapporto di lavoro:

- proroga del termine inizialmente fissato
- 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 contratto a tempo indeterminato
- trasferimento del lavoratore
- distacco del lavoratore
- modifica della ragione sociale del datore di lavoro
- trasferimento d'azienda o di ramo di essa.

Va ricordato, tuttavia, che le comunicazioni di variazione non costituiscono ancora un obbligo di legge, in quanto sono subordinate alla emanazione del c.d. "modello unificato" previsto dall'art. 4 *bis*, comma 7, del D.Lgs. n. 181/2000.

Quanto alla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro la stessa va effettuata entro i cinque giorni successivi ma esclusivamente quando trattasi di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero nei casi in cui la cessazione sia avvenuta in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione.

Obbligo di comunicazione per le istituzioni scolastiche

Come detto, il D.L. n. 147/2007 ha stabilito che le "istituzioni scolastiche provvedono agli adempimenti [concernenti la comunicazione di instaurazione, variazione e cessazione dei rapporti di lavoro] (...) entro il termine di dieci giorni successivi all'instaurazione, 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".

La specifica disciplina si è resa necessaria proprio in ragione della particolare attività svolta dalle "istituzioni scolastiche", spesso tenute a fronteggiare situazioni di emergenza con l'assunzione, all'ultimo momento, di nuovo personale.

Su tale disciplina, quindi, è da ultimo intervenuto il Ministero del lavoro fornendo pochi ma importanti chiarimenti con una nota del 27 novembre scorso. Nella nota si specifica anzitutto l'ambito di applicazione della norma, che dunque interessa "tutti gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado, le istituzioni educative e le istituzioni universitarie", così come peraltro individuati dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, compresi gli istituti privati. Per quanto concerne l'"oggetto e tipologia delle comunicazioni" il Ministero sottolinea che il più ampio termine di dieci giorni riguarda sia la comunicazione di instaurazione che quello di variazione e cessazione dei rapporti di lavoro che intercorrono tra l'istituto scolastico ed il proprio personale mentre, in ordine agli "strumenti tecnici e modalità di trasmissione", nulla cambia rispetto alla disciplina generale.

D.L. 07/09/2007, n. 147 - Testo coordinato, G.U. 26/10/2007, n. 250

Nota Ministero del lavoro e della previdenza sociale 27/11/2007, n. prot. 13/II/0027825

Daniilo Papa - Responsabile area giuridica e attività di interpello D.G. Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e della previdenza sociale