

L'OBBLIGO DI PREVENTIVA COMUNICAZIONE DELL'ASSUNZIONE: AMBITI OGGETTIVI E SOGGETTIVI DI APPLICAZIONE

La normativa vigente in materia di collocamento ordinario prevede il principio generale dell'assunzione diretta di tutti i lavoratori per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, fatta eccezione per alcune categorie, quali i disabili, gli extracomunitari assunti all'estero, i marittimi, gli sportivi, i lavoratori dello spettacolo e gli italiani da impiegare o trasferire all'estero.

Tale forma di assunzione, che ha sostituito il sistema della "richiesta numerica", in cui il datore di lavoro segnalava, all'amministrazione decentrata per la gestione del collocamento competente, il numero e le mansioni dei lavoratori che intendeva impiegare nella propria azienda, impone al datore di comunicare l'instaurazione di un rapporto lavorativo al Centro per l'Impiego competente per territorio.

Prima della riforma introdotta con il D. Lgs. 297/2002, il termine entro cui effettuare tale comunicazione era 5 giorni, che decorrevano dal momento dell'assunzione. La suddetta riforma, invece, stabiliva che la comunicazione di assunzione dovesse essere contestuale.

L' art. 1, comma 1180, della Legge n. 296/2006 (c.d. Legge Finanziaria 2007), modificando il 2° comma dell'art. 9-bis del D.L. n. 510/96, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 608/96, ha variato ulteriormente questo termine. Più in generale, l'art.

1, commi 1180-1185, della suddetta legge ha apportato dei cambiamenti alla disciplina del collocamento, al fine di raccogliere dati statistici, che permettano di monitorare e valutare le politiche sul lavoro e, inoltre, di supportare le azioni di contrasto al lavoro irregolare.

Appare necessario premettere, prima di analizzare le novità introdotte dalla Legge Finanziaria 2007, che gli obblighi in essa stabiliti decorrono dall'entrata in vigore della suddetta legge (1° gennaio 2007), indipendentemente dall'emanazione del decreto interministeriale, di cui all'art. 4 bis, c. 7, D. Lgs. N. 181/2000.

Come si esponeva in precedenza, la regola generale, così come modificata dalla legge n. 296/06, impone a tutti i datori di lavoro, sia privati sia pubblici, l'obbligo di comunicare l'assunzione di un lavoratore <<al Servizio competente nel cui ambito territoriale e' ubicata la sede di lavoro, entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione>>⁸⁶.

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, successivamente

⁸⁶ Art. 9 bis, c. 2, del D.L. n. 510/96, convertito con modificazione nella L. 608/96 così come modificato dall'art. 1, comma 1180, Legge n. 296/2006.

all'entrata in vigore della citata legge, ha pubblicato due note esplicative, del 4 gennaio 2007 e del 14 febbraio 2007, al fine di dettare i primi indirizzi operativi e fugare i primi dubbi sorti tra gli operatori del settore.

Incominciamo a tracciare la nostra analisi partendo dai soggetti a cui questa normativa è indirizzata: l'art. 9 bis del D.L. n. 510/96, convertito con modificazioni nella L. n. 608/1996, così come da ultimo modificato, stabilisce che l'obbligo riguarda tutti i datori di lavoro.

Tale definizione comprende ogni persona fisica o giuridica, nonché ente pubblico economico e pubblica amministrazione. Si possono distinguere, perciò, tre categorie:

- datori di lavoro privati, siano essi persone fisiche o giuridiche. La norma sopra richiamata fa un esplicito riferimento anche ai datori di lavoro agricoli, che, secondo la previgente normativa (art. 9 ter della L. 608/96), dovevano effettuare la comunicazione di assunzione direttamente all'Inps. Questo esplicito richiamo al lavoro agricolo dimostra la volontà del Legislatore di estendere in maniera più ampia possibile l'ambito di applicazione della normativa in esame. L'obbligo di comunicazione, infatti, così come specificato nella nota del Ministero del Lavoro del 4 gennaio 2007, grava anche nei confronti dei datori di lavoro dei settori in cui vige una disciplina speciale del collocamento;
- Enti pubblici economici. In tale definizione devono essere compresi tutti quegli enti che operano nel campo della produzione di beni e servizi e che svolgono attività prevalentemente o esclusivamente

economiche. La *ratio* di tale scelta legislativa pone la sua base nella natura privatistica del rapporto di lavoro che si instaura tra il prestatore e l'ente: ciò impone l'assoggettamento di questi enti alla stessa normativa dettata per il datore di lavoro privato;

- Pubbliche Amministrazioni. La nota esplicativa del 14 febbraio 2007 ha specificato che rientrano nel campo di applicazione della normativa in esame le P.A. indicate nell'art. 1, c. 2, D. Lgs. N. 165/2001. Esse sono: <<Le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, agricoltura e artigianato e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario nazionale, l'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran) e le agenzie di cui al D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300>>. L'obbligo di comunicazione, quindi, grava anche sul datore di lavoro pubblico, nella persona del responsabile del procedimento di assunzione, indipendentemente dalle modalità con cui la stessa viene effettuata (perciò, anche se effettuata con concorso pubblico).

La normativa in esame pone la sua attenzione sul rapporto di lavoro subordinato e su tutti quei rapporti ad esso assimilabili da un punto di vista

legislativo. Più precisamente l'obbligo di comunicazione sorge tutte le volte in cui un datore di lavoro, come sopra identificato, instaura con il prestatore uno dei seguenti rapporti:

- lavoro subordinato, inteso sia quale fattispecie tipica disciplinata dall'art. 2049 c.c., sia quale rapporto di lavoro dipendente che presenti caratteri di specialità rispetto alla disciplina generale, come il lavoro nautico ed aeronautico, il lavoro sportivo, il rapporto di lavoro dei dirigenti. Per ciò che attiene il lavoro subordinato alle dipendenze della P.A., la regola generale della comunicazione in caso di assunzione non è applicabile a tutte quelle categorie che non siano state investite dalla c.d. "privatizzazione del pubblico impiego";
- lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto. Anche se tali forme di prestazioni lavorative sono formalmente classificate come lavoro autonomo, la normativa giuslavorista ha stabilito molti punti di contatto tra esse e la tipologia classica di lavoro subordinato: si va, infatti, dalle norme sul processo del lavoro all'obbligo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, all'estensione delle prestazioni previdenziali gestite dall'Inps. La riforma introdotta dalla Legge Finanziaria 2007 si inserisce in questo percorso ed estende anche a queste tipologie contrattuali l'obbligo di comunicazione preventiva di assunzione. Più in particolare, poiché la riforma persegue una finalità ben determinata (*<<realizzare un sistema di monitoraggio e valutazione delle*

*politiche del lavoro e supportare azioni di contrasto al lavoro irregolare>>*⁸⁷), la nota esplicativa del 14 febbraio 2007 distingue, tra tutte le tipologie che astrattamente potrebbero avere le caratteristiche della collaborazione, coordinazione, continuità e personalità della prestazione, quelle a cui l'obbligo si impone da quelle esenti. Tra le prime rientrano:

1. contratto di lavoro a progetto;
2. contratto di agenzia e di rappresentanza commerciale, se caratterizzati da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale;
3. collaborazione coordinata e continuativa nelle pubbliche amministrazioni;
4. collaborazione occasionale, nella quale pur mancando la continuità sussiste il coordinamento con il committente;
5. prestazione sportiva, di cui all'art. 3 della L. n. 89/1981, se svolta in forma di collaborazione coordinata e continuativa e le collaborazioni individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (c.d. Legge Finanziaria 2003)⁸⁸;
6. prestazioni rientranti nel settore dello spettacolo, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 8/1979, per le quali vige l'obbligo di

⁸⁷ Nota del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, "Adempimenti connessi all'instaurazione trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge n. 296/2006) –ulteriori indirizzi applicativi–", 14 febbraio 2007.

⁸⁸ Tale articolo detta disposizioni in materia tributaria per l'attività sportiva dilettantistica.

assicurazione E.N.P.A.L.S⁸⁹.

Sono esclusi, invece, i seguenti rapporti:

1. le attività rientranti nell'esercizio di una professione intellettuale, per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
2. le nomine dei componenti di organi di amministrazione e controllo di società;
3. le partecipazioni a collegi e commissioni;
4. le prestazioni di lavoro accessorio;
5. le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'art. 74 del D.Lgs. n. 276/2003⁹⁰ e quelle previste dall'art. 21, comma 6-ter, del D.L. n. 269/2003, convertito in Legge n. 326/2003⁹¹.

⁸⁹ Il Ministero del Lavoro e della previdenza Sociale con la circolare n. 2/2007 del 27 febbraio 2007 ha stabilito che, in seguito all'entrata nella U.E. della Bulgaria e Romania, <<i>datori di lavoro che intendano procedere all'assunzione dei suddetti lavoratori rumeni e bulgari che rientrano nel settore dello spettacolo dovranno rispettare gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di lavoro effettuando le ordinarie comunicazioni ai Centri per l'Impiego ed ai competenti Enti previdenziali ed assistenziali>>.

⁹⁰ Art. 74 (Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro) D. Lgs. 276/2003: <<Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori>>.

⁹¹ Art. 21, comma 6-ter, del D.L. n. 269/2003, convertito in Legge n. 326/2003: <<Gli imprenditori artigiani iscritti nei relativi albi provinciali possono

Tale esclusione è giustificata dall'assenza, in questi casi, di rischi circa il mancato rispetto della normativa dettata a tutela del prestatore di lavoro subordinato. Per la medesima ragione sono esclusi dall'obbligo su citato tutte le forme di lavoro autonomo, imprenditoriale e il volontariato;

- Lavoro del Socio lavoratore di cooperativa, quando esso venga prestato nelle forme proprie della collaborazione coordinata e continuativa o con le caratteristiche del lavoro subordinato;
- Associazione in partecipazione, allorché l'associato effettui, anche se in maniera non esclusiva, una prestazione lavorativa in favore dell'associazione. L'obbligo è escluso nel caso in cui il soggetto sia iscritto ad un albo professionale;
- Tirocini di formazione e orientamento ed ogni altro tipo di esperienza ad essi assimilata. La nota del 4 gennaio 2007, così come ribadito da quella del 14 febbraio 2007, ha specificato che il Legislatore ha incluso in tale definizione i tirocini previsti dall'art. 18 della L. n. 196/97 e del relativo regolamento di attuazione (D.M. n. 142/98), quelli disciplinati da leggi regionali in materia di occupazione e mercato del lavoro, quelli inclusi nei

avvalersi, in deroga alla normativa previdenziale vigente, di collaborazioni occasionali di parenti entro il terzo grado, aventi anche il titolo di studente, per un periodo complessivo nel corso dell'anno non superiore a novanta giorni. Le collaborazioni suddette devono avere carattere di aiuto, a titolo di obbligazione morale e perciò senza corresponsione di compensi ed essere prestate nel caso di temporanea impossibilità dell'imprenditore artigiano all'espletamento della propria attività lavorativa. E' fatto, comunque, obbligo dell'iscrizione all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali>>.

piani dalle Università o dagli Istituti scolastici, sulla base di norme regolamentari. Rientrano, inoltre, in tale ambito anche i tirocini promossi dai Centri per l'impiego e da altri soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro, poiché hanno come obiettivo l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti inoccupati, disoccupati o svantaggiati.

Di contro, non vi è obbligo di comunicazione per i <<tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro>>⁹², a condizioni che i suddetti tirocini siano promossi da parte di Università o Istituti abilitati al rilascio di titoli accademici o di istruzione secondaria superiore, oppure da parte di centri di formazione professionale convenzionati con la Regione o la Provincia. Devono, inoltre, avere come destinatari studenti iscritti agli istituti promotori e devono svolgersi durante il periodo di frequenza del corso di studi o di formazione.

La normativa esaminata si applica anche alle esperienze lavorative assimilabili ai tirocini, quali le borse lavoro (previste dalla L. 196/97), i lavoratori socialmente utili e le borse post-dottorato di ricerca; non si applica invece a coloro che svolgono il periodo di pratica professionale, poiché esso è finalizzato allo svolgimento di una attività libero professionale e, quindi, di lavoro autonomo.

La comunicazione deve avere per oggetto le seguenti informazioni:

- i dati anagrafici del lavoratore (codice fiscale, nome, cognome, luogo e data di nascita, residenza e/o domicilio);
- la data di assunzione (coincide con la data di iscrizione del lavoratore nei libri obbligatori);
- la data di cessazione (salvo il caso di rapporto a tempo indeterminato). In caso di contratti a termine, la cui data di cessazione della prestazione lavorativa è incerta è comunque necessario comunicare una data approssimativa;
- la tipologia contrattuale;
- la qualifica professionale attribuita al lavoratore all'atto dell'assunzione;
- il trattamento economico e normativo riconosciuto. Se il datore di lavoro applicherà il CCNL di settore, sarà sufficiente un richiamo allo stesso; in caso contrario, dovrà indicare l'importo della retribuzione lorda giornaliera o il corrispettivo lordo complessivo concordato tra le parti.

Il destinatario della comunicazione è <<il Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro>>⁹³. Si è ritenuto opportuno, anche in questo caso, fornire più precise indicazioni a coloro che applicheranno concretamente la normativa in esame, attraverso le già richiamate note esplicative del Ministero del Lavoro.

Per <<Servizio competente>> deve intendersi il Centro per l'Impiego e gli altri organismi autorizzati o accreditati a svolgere le previste funzioni, in conformità alle norme regionali e delle

⁹² Nota del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, "Adempimenti connessi all'instaurazione trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge n. 296/2006) –ulteriori indirizzi applicativi–", 14 febbraio 2007.

⁹³ Art. 9 bis, c. 2, del D.L. n. 510/96, convertito con modificazione nella L. 608/96 così come modificato dall'art. 1, comma 1180, Legge n. 296/2006.

province autonome di Trento e Bolzano. Per <<*sede di lavoro*>>, invece, si intende il luogo in cui si svolge la prestazione lavorativa. In relazione a tale ultima affermazione, però, è necessario effettuare delle precisazioni. Nel settore dell'edilizia, in caso di cantiere mobile, la comunicazione dovrà essere effettuata al Centro per l'Impiego del comune dove è fissata l'apertura del cantiere mobile; per la gente di mare, la comunicazione va inoltrata agli uffici di collocamento della gente di mare territorialmente competenti rispetto al luogo ove si verificherà l'imbarco; per ciò che attiene la comunicazione di assunzione di un lavoratore agricolo, essa dovrà essere effettuata presso il Servizio territorialmente competente rispetto al fondo su cui verrà impiegata la prestazione lavorativa. Nel caso in cui il fondo insista su più circoscrizioni, il datore di lavoro potrà scegliere a quale servizio competente effettuare la comunicazione. Per i rapporti di lavoro autonomo, nel senso prima specificato, e per quelli che si svolgono in più sedi di lavoro, sarà competente il Servizio nella cui circoscrizione ha sede il committente presso il quale si realizza il "coordinamento", anche temporale, della prestazione lavorativa.

Una delle novità più significative introdotte dalla modifica del comma 2 dell'art. 9 bis del D.L. n. 510/96 è lo spostamento del termine in cui effettuare la comunicazione di assunzione ad un momento precedente l'inizio della prestazione lavorativa. Tale norma, infatti, stabilisce che il termine per inviare la comunicazione scade alle ore 24 del giorno antecedente a quello di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro. Se la scadenza coincide con un giorno festivo, non si applica la regola

processuale civilistica dello spostamento del termine al giorno successivo non festivo; la comunicazione dovrà essere trasmessa in un giorno precedente non festivo. Dovrà, inoltre, avere data certa: incomberà sul datore di lavoro l'onere della prova circa l'avvenuta comunicazione e la relativa data.

Se il rapporto di lavoro, preventivamente comunicato, non dovesse instaurarsi, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione al Servizio competente non oltre i 5 giorni successivi.

Vi sono due ipotesi derogatorie all'obbligo di comunicazione antecedente l'inizio della prestazione lavorativa.

La prima si verifica quando vi è un'urgenza connessa ad esigenze produttive: in questo caso, il datore di lavoro dovrà inviare, entro il giorno antecedente, una "comunicazione sintetica provvisoria", contenente la data di inizio della prestazione lavorativa e le generalità (almeno nome, cognome/ragione sociale e codice fiscale) del lavoratore e del datore di lavoro. Entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, invece, dovrà effettuare la comunicazione con tutti gli elementi descritti in precedenza. Questa deroga è stata prevista poiché si possono verificare ipotesi in cui il datore ha necessità di assumere un lavoratore, per evitare danni alle persone o agli impianti, oppure perché vi sono ragioni di ordine produttivo, tecnico o organizzativo che necessitino l'impiego immediato di nuovi dipendenti. Anche in questo caso graverà sul datore di lavoro l'onere di dimostrare l'indifferibilità dell'assunzione a causa delle suddette esigenze.

La seconda deroga si realizza se vi

sia un'assunzione per causa di forza maggiore. Tale circostanza si concretizza, ad esempio, nel caso di supplenze temporanee del personale docente negli Istituti scolastici pubblici. In questa ipotesi la comunicazione deve essere effettuata entro il primo giorno utile e, comunque, non oltre il 5° giorno. Il datore di lavoro dovrà dimostrare che l'assunzione, da un lato, non poteva essere rinviata e, dall'altro, che non era prevedibile il giorno prima.

Un'altra deroga è stata prevista per le Agenzie per il lavoro autorizzate alla somministrazione: esse potranno effettuare la comunicazione relativa all'assunzione, così come quella relativa alla cessazione o proroga dei lavoratori somministrati, entro il giorno 20 del mese successivo alla data dell'evento.

Il comma 1183 dell'art. 1 della Legge Finanziaria 2007 ha modificato l'art. 4 bis del D. Lgs. N. 181/2000, nella parte relativa alla comunicazione di trasformazione del rapporto lavorativo. Il datore di lavoro dovrà, entro 5 giorni dall'evento modificativo, comunicarlo al Servizio competente. I casi in cui sussiste questo obbligo sono i seguenti:

- trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza assimilata a rapporto di lavoro subordinato (questa si avrà se il datore di lavoro ospitante assuma il tirocinante prima della scadenza del tirocinio o alla scadenza dello stesso senza soluzione di continuità);
- proroga del termine inizialmente fissato;
- trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
- trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- trasformazione da contratto di

apprendi-stato 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 essa⁹⁴.

La nota esplicativa del 4 gennaio 2007 del Ministero del Lavoro ha, in via interpretativa, ricompreso in questo elenco anche l'ipotesi di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato.

Nessuna modifica, invece, è intervenuta in relazione alla comunicazione della cessazione del rapporto lavorativo a tempo indeterminato (o a tempo determinato se la data è diversa da quella inizialmente convenuta); anch'essa dovrà avvenire entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento.

Un'altra importante novità introdotta dalla Legge Finanziaria 2007 attiene alla pluriefficacia della comunicazione di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro interessati dalla normativa in esame. Essa, infatti, è valida <<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

⁹⁴ Le ultime quattro ipotesi sono state introdotte dall'art. 1, c. 1183, della L. 296/06.

esclusive, nonché nei confronti della prefettura-ufficio territoriale del Governo>>⁹⁵.

Questa norma persegue la finalità di snellire gli adempimenti di natura burocratica e di integrare e condividere gli archivi informatici della Pubblica Amministrazione: la comunicazione, infatti, effettuata secondo le modalità descritte, libera il datore di lavoro dall'assolvimento degli altri obblighi di comunicazione.

Ai fini della concreta applicazione della normativa esaminata, l'art. 4 bis, c. 7, del D. Lgs. 181/2000 stabilisce che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e d'intesa con la Conferenza Unificata, ha il compito di predisporre i moduli per le comunicazioni. Il decreto interministeriale, inoltre, deve stabilire anche <<le modalità informatiche di trasferimento dei dati e i tempi di entrata in vigore dell'obbligo di effettuare la comunicazione esclusivamente per via telematica>>⁹⁶. La nota esplicativa del Ministero del Lavoro del gennaio 2004 fornisce, nelle proprie disposizioni transitorie, una serie di indicazioni sulla modalità degli adempimenti e sulla modulistica da utilizzare per adempiere l'obbligo di comunicazione.

La nota del 14 febbraio, invece, chiarisce che, fino all'entrata in vigore del Decreto Interministeriale, alcune comunicazioni (all'INAIL, all'Inps per il

lavoro agricolo e allo Sportello Unico della Prefettura per i rapporti lavorativi con cittadini extracomunitari⁹⁷) dovranno essere effettuate con le precedenti modalità; ciò a parziale contenimento della norma che prevede l'entrata in vigore delle modifiche analizzate in questo articolo dal 1° gennaio 2007.

Per ciò che attiene, infine, al sistema sanzionatorio, in caso di mancato adempimento delle norme in materia di comunicazione saranno applicate le sanzioni previste dall'art. 19, c. 3, del D. Lgs. 276/2003⁹⁸; solo le sanzioni relative all'obbligo di comunicare la trasformazione del rapporto di lavoro saranno applicabili dalla data stabilita dal citato Decreto Interministeriale.

Le modifiche introdotte dalla Legge Finanziaria 2007, così come analizzate nel presente articolo, compiono un ulteriore e condivisibile passo in avanti verso la parificazione del pubblico impiego e del lavoro privato, introducendo una normativa valida per tutti i datori di lavoro.

Si pongono, inoltre, tra gli obiettivi, il monitoraggio del mercato del lavoro e il supporto ad azioni di contrasto del lavoro irregolare, attraverso l'introduzione dell'obbligo di comunicazione preventiva. Tali modifiche, da un punto di vista, sono da accogliersi favorevolmente, poiché pongono a carico dei datori di lavoro l'onere di effettuare

⁹⁵ Art. 4 bis, c. 6, D.L. n. 181/2000, come modificato dall'art. 1, c. 1184, L. 296/06.

⁹⁶ Nota del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, "Adempimenti connessi all'instaurazione trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge n. 296/2006) - primi indirizzi applicativi -", 4 gennaio 2007.

⁹⁷ Il datore di lavoro che assume un cittadino extracomunitario non ha più l'obbligo di comunicarlo alla Questura nelle 48 ore successive, a seguito della parziale abrogazione dell'art. 7, c. 1, del D. Lgs. N. 286/98.

⁹⁸ La violazione dell'obbligo di comunicazione al Centro per l'Impiego competente è punita con la sanzione amministrativa da € 100 ad € 500 per ciascun lavoratore interessato.

la comunicazione per via telematica e, conferendole una pluriefficacia, permettono di snellire un inutile iter burocratico dovuto alla mancanza di comunicazioni tra i vari enti dalla P.A. Da un altro punto di vista, invece, si avanzano dubbi sulla possibilità che il semplice anteporre l'obbligo di comunicazione di assunzione o il dovere di comunicarne le relative variazioni possa essere di aiuto al contrasto del lavoro irregolare, anche se solo la concreta applicazione della normativa esaminata potrà dare una risposta ai nostri dubbi.

Mariagrazia ACAMPORA