

Roma, 11 luglio 2007



**Ministero del Lavoro e della
Previdenza Sociale**

*Alla Federalberghi
Federazione delle Associazioni italiane
Alberghi e Turismo
Via Toscana n. 1
00187 Roma*

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. n. 25/1/0009192

Oggetto: Art. 9 D.Lgs. n. 124/2004 – Modalità di comunicazione dell'instaurazione dei rapporti di cui all'art. 10, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001 – c.d. lavori “extra” nel settore del turismo e dei pubblici esercizi.

La Federalberghi ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla possibilità di annoverare i rapporti di lavoro in oggetto tra le fattispecie esimenti dall'obbligo di comunicazione preventiva al Centro per l'impiego, obbligo previsto dall'art. 9 bis, comma 2, D.L. n. 510/96, convertito con modificazioni dalla L. n. 608/1996 e sostituito da ultimo con l'art. 1, comma 1180, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007).

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Il comma 2 bis, introdotto dal citato comma 1180, prevede che nei casi “*di urgenza connessa ad esigenze produttive*” la comunicazione possa essere effettuata “*entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro*”, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente al Servizio competente la data di inizio della prestazione e le generalità delle parti contraenti mediante atto avente data certa di trasmissione.

Questo Ministero, con nota del 4 gennaio 2007, recante i primi indirizzi operativi in ordine agli adempimenti connessi all'instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro previsti dalla Finanziaria 2007, ha ritenuto che, sebbene la formulazione testuale del disposto normativo faccia espresso riferimento a motivi di urgenza di carattere produttivo, esso possa ricomprendere anche i casi in cui l'assunzione sia effettuata per evitare danni alle persone ed agli impianti, nonché quelli ove sussistano fondate esigenze tecniche ed organizzative che impongano l'immediato ed improrogabile impiego dei lavoratori.

L'indirizzo ministeriale permette quindi al datore di lavoro di non rinviare l'assunzione del dipendente, sebbene non sia in possesso di tutte le informazioni necessarie per la comunicazione ordinaria.

La citata nota (peraltro ribadita ed integrata con successiva nota del 14 febbraio 2007) ha altresì precisato che *“restano escluse dall'obbligo di comunicazione entro il giorno antecedente quelle assunzioni effettuate a causa di forza maggiore”*, ovvero quelle assunzioni disposte in occasione di eventi *“di carattere straordinario il cui verificarsi il datore di lavoro non avrebbe potuto prevedere con l'esercizio dell'ordinaria diligenza”*.

In questi ultimi casi, la comunicazione di assunzione dovrà essere inoltrata *“entro il primo giorno utile e, comunque, non oltre il quinto giorno”*, senza essere preceduta dalla sintetica nota informativa. Spetterà comunque al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'assunzione era imprevedibile e non procrastinabile.

Del resto tale interpretazione è coerente con la *ratio* della norma in questione, volta a prevenire il ricorso alle assunzioni irregolari e non certo a sottoporre il datore di lavoro ad adempimenti irrazionali o addirittura vessatori.

Con riferimento specifico ai lavoratori occasionali del settore del turismo e dei pubblici esercizi, i c.d. lavoratori “extra” di cui all'art. 10, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, assunti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, si osserva quanto segue.

Preliminarmente si rileva che per espressa disposizione normativa tali contratti di lavoro non sono soggetti alla disciplina generale dei contratti di lavoro a termine di cui al D.Lgs. n. 368/2001. Inoltre le peculiarità di tali rapporti, nati per fronteggiare particolari esigenze nei predetti settori, aveva già indotto il Ministero del lavoro a riconoscere la necessità di deroga alle ordinarie regole del collocamento, consentendo la chiamata diretta dei lavoratori in questione, dal momento che la loro assunzione era certamente dettata *“da un obiettivo stato di necessità e non già da un deliberato intento di evadere l'obbligo di legge”* (cfr. circolare Ministero del lavoro n. 79/1983), orientamento condiviso dal Legislatore attraverso l'emanazione, nel tempo, di diversi provvedimenti normativi (cfr. art. 23, comma 3, L. n. 56/1987; art. 54, comma 4, L. n. 448/1998; art. 10, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001). Ciò induce anche a ritenere che tali assunzioni a termine siano consentite oltre i limiti quantitativi previsti dal comma 2 dell'art. 74 del CCNL di settore, in quanto caratterizzati appunto da situazioni di eccezionalità.

Alla luce di quanto esposto può ragionevolmente affermarsi che la fattispecie di cui all'art. 10, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001 rientra nell'ipotesi di assunzione determinata da *“forza maggiore”* o da

“*avvenimenti di carattere straordinario*”, la cui comunicazione, pertanto, potrà essere contestuale o successiva e senza essere preceduta dalla preliminare nota informativa.

Infine, è pacifico che tale comunicazione dovrà indicare l'esatta data di inizio della prestazione, secondo le modalità di cui all'art. 20, punto 1), del D.P.R. n. 1124/1965.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Mario Notaro)

PP

GM