

**Comunicazione preventiva  
Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione  
dei rapporti di lavoro.**

(Legge 27 dicembre 2006, n. 296 – Legge Finanziaria 2007)

**FAQ (Frequently Asked Questions)**

**Sezione: Varie**

aggiornate al 5 luglio 2007

• **Quesito 1**

Dove si possono reperire i modelli C/ASS e C/ASS/AG relativi all'adempimento della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro?

**Risposta**

I modelli C/ASS e C/ASS/AG sono allegati al DM 20 dicembre 1995, reperibile nella sezione "Normativa".

• **Quesito 2**

Qual è la modulistica da adottare? Il modello C/ASS allegato al D.M. del 20 dicembre 1995 è superato dalla normativa entrata in vigore il 1 gennaio 2007?

**Risposta**

I moduli per le comunicazioni obbligatorie sono definiti con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale che è attualmente in corso di predisposizione e a breve sarà emanato. In questa fase, quindi, la modulistica da adottare, come chiarito dalla nota (pag. 12) è la seguente: C/ASS, C/CRL, C/CTRL o altra modulistica in uso presso i Centri per l'Impiego che, a seguito del decentramento, hanno acquisito competenza in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro

• **Quesito 3**

Perché la comunicazione va inviata con raccomandata A/R e non con raccomandata semplice?

**Risposta**

La richiesta di invio della comunicazione, tra le varie possibilità previste, attraverso raccomandata A/R, nasce dalla ormai consolidata prassi della Pubblica Amministrazione di ricevere le comunicazioni di maggiore rilevanza con questa modalità, che garantisce peraltro anche l'utente. In tal modo infatti il datore di lavoro avrà un riscontro certo dell'arrivo della comunicazione al servizio competente e quindi della buona riuscita dell'invio. Si conferma quindi quanto fissato su tale questione con la nota del 4 gennaio 2007

• **Quesito 4**

Nel caso di un contratto di agenzia nell'ambito del quale la prestazione può essere resa all'interno di un'intera regione ovvero di un distretto comprensivo di più comuni (zona assegnata), quali sono i criteri di individuazione del Centro per l'Impiego territorialmente competente a cui dover inviare la comunicazione?

**Risposta**

Il criterio per l'individuazione del Servizio competente è individuato dal datore di lavoro. Può essere la sede di lavoro oppure, come nel presente caso, la sede legale dell'azienda. La cosa importante è che sia mantenuto lo stesso criterio anche per le successive comunicazioni

- **Quesito 5**

In ordine alle comunicazioni di cessazione dei rapporti di lavoro, è da ritenersi pacifica la loro incombenza anche in capo alle Pubbliche Amministrazioni indipendentemente dalla data di instaurazione dei relativi rapporti lavorativi?

**Risposta**

Si conferma che anche le Amministrazioni Pubbliche sono tenute a inviare la comunicazione obbligatoria anche in caso di cessazione dei rapporti di lavoro a partire dall'entrata in vigore della norma indipendentemente dall'instaurazione del rapporto.

- **Quesito 6**

Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa prorogati dal 01/01/2007, esistono dei modelli specifici, visto che le informazioni richieste dalla norma in questione non sono elencate tra quelle previste nel modulo C/ASS?

**Risposta**

Fermo restando l'obbligo di inviare la comunicazione, in questo caso, di proroga del termine inizialmente fissato, si conferma che vanno attualmente usati i modelli già indicati nella nota del 4 gennaio 2007, reperibili sul sito del Ministero ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)). Sono in fase di definizione i nuovi e più mirati modelli che saranno a breve introdotti con apposito decreto ministeriale. Nel frattempo si dovranno usare per tutte le comunicazioni quelli indicati.

- **Quesito 7**

La comunicazione al Centro per l'Impiego deve essere effettuata anche per i membri degli organi sociali di società (membri del consiglio di amministrazione, amministratore unico, membri del collegio sindacale, ecc.?)

**Risposta**

Per i membri degli organi sociali non sussiste l'obbligo di comunicazione

- **Quesito 8**

In merito agli adempimenti previsti dalla Finanziaria 2007 connessi alla comunicazione per i datori di lavoro dell'instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, tale comunicazione può definitivamente sostituire quella che, ai sensi del D.M. 142/1998, art. 5, gli enti promotori devono fare alla Regione, alla struttura territoriale del Ministero del Lavoro competente in materia di ispezione e alle rappresentanze sindacali?

**Risposta**

Attualmente questa comunicazione non sostituisce le altre. Potrà essere sostitutiva solo quando sarà avviato il sistema informatico unificato

- **Quesito 9**

Qualora il rapporto di lavoro di cui si è data una comunicazione preventiva non si instauri effettivamente, va indicato il motivo di cessazione? L'indicazione di una data presunta di cessazione crea problemi di gestione sia all'azienda sia al servizio competente, nei casi di non coincidenza con la data effettiva di cessazione. Cosa fare?

**Risposta**

Basta una comunicazione che il rapporto non si è instaurato. Per quanto riguarda la data di presunta cessazione, la nota dice in modo chiaro che va comunicata la data presunta anche se poi non sarà quella effettiva. Tale data potrà essere corretta senza difficoltà.

- **Quesito 10**

Il nostro gruppo è formato da tre distinte società, tutte operanti nella stessa Provincia. Fra le tre società abbiamo necessità, a volte, di spostare dei dipendenti con la formula del distacco. A volte al dipendente viene cambiata la sede di lavoro; altre volte il lavoratore rimane nella stessa sede di lavoro e nello stesso ufficio ma, di fatto, lavora non per la Società presso la quale è immatricolato ma per una delle altre due facenti parte del Gruppo. Siamo a chiedere se, alla luce delle nuove disposizioni della finanziaria 2007, il nostro tipo di distacco rientra nella fattispecie di cui sopra e ricorre quindi l'obbligo di comunicazione all'Ufficio del Lavoro (Centro per l'Impiego).

**Risposta**

Qualsiasi distacco o cambio di sede va comunicato al Centro per l'Impiego territorialmente competente.

**FAQ (Frequently Asked Questions)**  
**Sezione III – Varie**

● **Quesito 11**

Si sottopongono alcune richieste di chiarimento in merito alla compilazione del modulo unificato C/ASS-C/CRT-CTRL. Per contratti di agenzia:

- 1) il quadro 0 – Oggetto della comunicazione – non prevede “contratto di agenzia”: in quale categoria deve essere classificato?
- 2) in caso di contratto di agenzia, cosa si intende per “trasformazione”?
- 3) il quadro C – assunzione – compilare anche per proroga o trasformazione – e il quadro L – trasformazione del rapporto di lavoro – riguardano anche i contratti di agenzia? Se sì, quale dei due riquadri è da utilizzare?
- 4) alcuni riquadri richiedono anche la retribuzione: si evidenzia che per i contratti di agenzia non è possibile indicare il compenso percepito, poiché l'agente viene pagato sugli ordini che andrà a produrre.
- 5) per la compilazione del modulo unificato, trattandosi di contratti di agenzia, quali quadri di devono compilare?
- 6) è necessario trasmettere comunicazione per rapporti di agenzia cessati nel 2007 e iniziati sino al 2006? Se sì, con quali modalità?
- 7) si conferma la non necessità della comunicazione per rapporti di agenzia in forma imprenditoriale?

**Risposta**

La modulistica che è stata indicata per il momento non è perfettamente adeguata alle varie fattispecie di assunzioni. Si chiede comunque di compilarla inserendo le informazioni necessarie. Ove vi fossero dei chiarimenti da esplicitare si potrebbe anche allegare, attualmente, una nota di precisazioni. In ogni caso la comunicazione deve essere fatta. A breve, comunque, sarà messa a disposizione una nuova modulistica che terrà conto di tutte le differenti tipologie. Se si tratta di rapporti di lavoro instaurati nel 2007 o trasformazioni fatte nel 2007 di rapporti già esistenti, occorre inviare la comunicazione. Per la questione di cui al punto 7), si conferma quanto già comunicato nelle presenti FAQ.

● **Quesito 12**

Si chiede di conoscere quali siano le determinazioni che verranno assunte riguardo le comunicazioni non trasmesse e riferite ad assunzioni, cessazioni e trasformazioni verificatesi i primi giorni di gennaio 2007 – considerato che le sanzioni risultano applicabili all'entrata in vigore della Legge in esame, cioè il 01/01/2007? Le comunicazioni in argomento devono essere effettuate a mezzo posta raccomandata A/R? Le disposizioni regionali integrative riferite alla Regione Abruzzo, per l'invio telematico, sono attive?

**Risposta**

L'obbligo di comunicazione parte dall'inizio dell'anno in corso (2007). Pertanto chi non avesse adempiuto è in difetto rispetto a una prescrizione di legge. Come debba essere fatta la comunicazione è indicato in modo preciso nella nota del 4 gennaio 2007, scaricabile dal sito internet del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Per quanto riguarda la Regione Abruzzo, si consiglia di prendere contatto direttamente con i Centri per l'Impiego della Regione.

● **Quesito 13**

All'obbligo della comunicazione di assunzione preventiva deve attenersi anche l'Università nel caso in cui assuma personale a tempo indeterminato.

con concorso pubblico?

**Risposta**

L'obbligo sussiste indipendentemente dalla modalità di assunzione.

• **Quesito 14**

Per i tirocini svolti presso scuole, istituti debitamente convenzionati nell'ambito dell'attività formativa delle Scuole di Specializzazione all'Insegnamento Secondario (SSIS), l'obbligo di comunicazione sussiste in capo al soggetto ospitante. In attesa del Decreto Ministeriale in corso di predisposizione che dovrebbe stabilire la modulistica da adottare, si deve continuare a inviare comunicazione all'INAIL e separatamente ai Centri per l'Impiego?

**Risposta**

Fino all'entrata in vigore del Decreto Interministeriale previsto dall'articolo 4-bis, comma 7 del D.Lgs n. 181/2000, i soggetti obbligati dovranno effettuare la comunicazione all'INAIL e separatamente ai Centri per l'Impiego. Solo con tale Decreto, infatti, entrerà in vigore il modello unificato e la c.d. "comunicazione pluriefficace"

• **Quesito 15**

La comunicazione di inizio di un tirocinio (richiesta nei casi specificati dalla nota n. 13 del 14/02/2007) deve essere fatta esclusivamente al Servizio competente (Centro per l'Impiego) venendo meno l'obbligo di comunicazione alle direzioni regionali e provinciali del lavoro (imposto dal DM 142/1998)?

**Risposta**

Fino all'entrata in vigore del decreto interministeriale restano in vigore tutti gli obblighi di comunicazione verso altre amministrazioni. E' con tale decreto che verrà fatta la ricognizione degli stessi ai fini dell'entrata in vigore della c.d. "pluriefficacia della comunicazione".

• **Quesito 16**

Nelle comunicazioni preventive di assunzioni rimane l'obbligo di comunicare anche la matricola del dipendente che si andrà assumere?

**Risposta**

In attesa dell'entrata in vigore del decreto interministeriale che individuerà i nuovi modelli di comunicazione, i dati da comunicare sono quelli inseriti nel mod. C/ASS, adottato con DM del 1° dicembre 1995, ovvero ogni altro modello eventualmente adottato dal centro per l'impiego competente.

• **Quesito 17**

Qual è il comportamento, in merito agli obblighi connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, che un committente deve tenere in ordine ad un contratto di associazione in partecipazione instaurato parecchi anni prima dell'entrata in vigore della legge 296/2006?

**Risposta**

Andranno comunicate o le trasformazioni o le cessazioni di tale rapporto, nei termini e con le modalità indicate nella legge n. 296/2006

• **Quesito 18**

Se un lavoratore assunto in un cantiere quale prima sede di lavoro viene successivamente spostato in altro cantiere dello stesso comune o altro comune, occorre comunicare tale spostamento al servizio competente del

comune nel cui ambito è ubicato il cantiere?

**Risposta**

Il cantiere è a tutti gli effetti la sede di svolgimento della prestazione che individua il Centro per l'Impiego competente a ricevere la comunicazione. L'elemento che rileva l'obbligo non è né il comune dove è ubicato il cantiere né lo spostamento del cantiere (nel caso ad es. di cantieri mobili), bensì il trasferimento del lavoratore da un cantiere ad un altro

• **Quesito 19**

Quando potranno essere effettuate le comunicazioni on-line?

**Risposta**

La comunicazione on line entrerà in vigore con l'emanazione del decreto interministeriale previsto dalla legge finanziaria.

• **Quesito 20**

Quali adempimenti sono previsti: per i contratti già in essere dal 2006; per i contratti che termineranno nel 2007, seppur iniziati negli anni precedenti e per i rapporti di lavoro soggetti a proroga?

**Risposta**

Non vanno comunicate nel 2007 le assunzioni fatte nel precedente anno. Rientrano però negli obblighi della norma le comunicazioni di trasformazione e di cessazione dei rapporti di lavoro anche se non comunicati precedentemente perché instaurati sulla base di norme precedenti all'attuale.

• **Quesito 21**

Con riguardo alla consegna diretta allo sportello del Centro per l'Impiego, quale valenza giuridica ha il mero timbro di ricezione manuale apposto sulla comunicazione di assunzione dal Centro per l'Impiego presso il quale sia operativo il Protocollo Informatico Unificato ex D.P.R. 445/2000?

**Risposta**

La consegna diretta all'Ufficio presuppone sicuramente, visto che si tratta di una dichiarazione ufficiale richiesta da una norma ai datori di lavoro, la formalizzazione della dichiarazione trasmessa attraverso un protocollo o una ricevuta ufficiale che il Centro per l'Impiego dovrà predisporre e rilasciare all'interessato. Il semplice timbro di ricezione non è ammesso né tanto meno tale espressione è stata inserita nella nota esplicativa del 4/1/2007.

• **Quesito 22**

Si chiedono chiarimenti sui criteri in base ai quali è calcolato l'importo esatto della sanzione nel caso di mancato assolvimento dell'obbligo di comunicazione di assunzione.

**Risposta**

Le sanzioni sono calcolate sulla base di criteri che sono stati adottati finora dai Servizi Ispettivi.

• **Quesito 23**

Sono lecite le assunzioni inviate via fax dal Centro per l'Impiego di competenza?

**Risposta**

Certamente le comunicazioni al Centro per l'Impiego sono valide anche per fax. Bisogna però conservare il cedolino di invio. È comunque importante fare la comunicazione anche se l'esito della ricezione è negativo per disfunzioni tecniche non dipendenti dal datore di lavoro. In questo caso

occorre conservare la ricevuta del fax inviato e poi ritrasmetterlo il giorno dopo per ulteriore conferma di quanto già comunicato.

**Comunicazione preventiva  
Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione  
dei rapporti di lavoro.**

(Legge 27 dicembre 2006, n. 296 – Legge Finanziaria 2007)

**FAQ (Frequently Asked Questions)**

**Sezione: Termini**  
aggiornate al 5 luglio 2007

- **Quesito 1**

Relativamente all'indicazione della data presunta di cessazione, come agire in caso di assunzioni per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto? Si pensi ad una sostituzione di un lavoratore assente per infortunio sul lavoro o per malattia.

**Risposta**

Per quanto riguarda la questione della comunicazione della cessazione si conferma quanto già affermato con la nota del 4 gennaio 2007. In altri termini nel caso di contratti a termine di natura sostitutiva va comunicata la data presunta. Nel caso di modifica della data, va fatta comunicazione al Servizio competente.

- **Quesito 2**

Considerato che per gli agenti di commercio è obbligatoria la comunicazione, nel caso di contratto a tempo indeterminato, quale data di fine rapporto e quale reddito indicare?

**Risposta**

La data di cessazione del rapporto di lavoro da comunicare all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro riguarda solo i contratti a tempo determinato e NON i contratti a tempo indeterminato. L'ammontare della retribuzione da inserire nella comunicazione va calcolato secondo quanto pattuito tra le parti.

- **Quesito 3**

L'obbligo della comunicazione preventiva riguarda anche le trasformazioni (da tempo determinato a tempo indeterminato; da apprendista a qualificato, da full time a part time e viceversa, ecc.)?

**Risposta**

Come chiarito nella nota esplicativa del 4 gennaio 2007 (pag. 10), la comunicazione non è preventiva bensì entro cinque giorni dalla trasformazione stessa. Tale termine è fissato nel D. Lgs. 181/2000, come modificato dal D. Lgs. 297/2002, attualmente ancora in vigore.

- **Quesito 4**

Nei casi di tirocini curriculari universitari la data di inizio è certa, la data di termine del tirocinio non lo è fino alla fine, perché dipende dal numero delle ore giornaliere effettuate che può variare per vari motivi o dai giorni di assenza. Come adempiere all'obbligo di comunicazione?

**Risposta**

Nel caso specifico va comunicata la data di inizio del tirocinio e la data presunta di cessazione, in analogia a quanto previsto per i contratti a termine. La data certa di cessazione potrà essere trasmessa successivamente non appena definito il monte ore svolto.

- **Quesito 5**

Lunedì 8 gennaio è stato assunto, tramite mobilità, a tempo indeterminato

e pieno un agente di polizia locale. L'obbligo della comunicazione preventiva va assolto anche nel caso in cui ricada in un giorno festivo?

**Risposta**

Il termine per inviare la comunicazione di assunzione scade alle ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro. Intendendo come "inizio del rapporto di lavoro" la data da cui 15 decorrono l'obbligo della prestazione lavorativa e l'obbligo della retribuzione. Essa normalmente si evince dal libro matricola. Ai fini della norma ciò che rileva è che la data di comunicazione sia antecedente a quella di effettivo inizio della prestazione lavorativa. Pertanto se l'ultimo giorno utile cade in un giorno festivo non può valere la regola della proroga automatica del termine al giorno successivo, poiché ciò equivarrebbe a modificare il precetto e a vanificarne la finalità, in quanto la comunicazione non sarebbe più antecedente. In questi casi la comunicazione può essere fatta in un giorno precedente non festivo, ovvero, ove possibile, nel giorno festivo con gli strumenti disponibili (fax, invio informatico). Viceversa si dovrà rinviare l'assunzione. Sono previste due eccezioni:

- a) 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 di una comunicazione sintetica provvisoria;
- b) assunzione per cause di "forza maggiore": in questo caso il datore di lavoro può comunicare l'assunzione entro i cinque giorni successivi 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.

Certamente il caso di assunzione di un agente di polizia locale non può essere annoverato nei casi non prevedibili, di forza maggiore. Pertanto vi è la possibilità di effettuare la comunicazione entro il giorno antecedente. Nulla vieta, qualora l'assunzione cada di lunedì, di effettuare la comunicazione di venerdì.

• **Quesito 6**

Nei contratti di agenzia il periodo di prova è di 6 mesi. In un breve periodo è possibile che l'agente non venga confermato. In questo caso come ci si deve comportare? Si deve comunicare data inizio e data fine?

**Risposta**

Riguardo alla questione del periodo di prova, la comunicazione va fatta dal momento in cui l'attività viene avviata, quindi fin dal primo giorno anche se in periodo di prova. La data di cessazione sarà quella fissata tra le parti. Ove l'Agente non superasse il periodo di prova, il datore di lavoro potrà sempre inviare la comunicazione di cessazione.

• **Quesito 7**

È necessario trasmettere comunicazione per rapporti di agenzia cessati nel 2007 e iniziati sino al 2006? Se sì, con quali modalità?

**Risposta**

Se si tratta di rapporti di lavoro instaurati nel 2007 o trasformazioni fatte nel 2007 di rapporti già esistenti, occorre inviare la comunicazione. Ossia occorre adempiere a quanto fissato dalla norma di riferimento per tutti i rapporti di lavoro che sono iniziati o si sono trasformati o sono cessati a partire dal 1 gennaio 2007.

• **Quesito 8**

Qualora vengano a cessare rapporti di collaborazione a progetto, associazioni in partecipazione, stage, che si siano instaurati nel 2006, dovrà esserne data comunicazione di cessazione entro cinque giorni al Centro per l'Impiego, anche se per questi soggetti il Centro per l'Impiego non era a conoscenza del rapporto in essere?

**Risposta**

La norma prevede la comunicazione obbligatoria di tutti questi movimenti di rapporti di lavoro. Pertanto si dovrà comunicare la cessazione anche se non era stata fatta la comunicazione di assunzione.

● **Quesito 9**

Si chiede quale sia il computo corretto dei termini per le tipologie di comunicazione relative a trasformazione e cessazione

**Risposta**

Il termine per comunicare la trasformazione e la cessazione del rapporto di lavoro è stabilito entro cinque giorni dall'evento. In questi casi la scadenza del termine in un giorno festivo, intendendo per tale anche il sabato, 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.

● **Quesito 10**

Può una P.A. comunicare la proroga di un co.co.pro. dopo oltre un mese di inizio attività senza incorrere in sanzioni, visto che la nuova finanziaria non chiarisce definitivamente se attendere o meno il decreto interministeriale di cui al comma 7 dell'art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000 per le casistiche diverse dall'instaurazione dei rapporti contrattuali?

**Risposta**

L'obbligo di comunicare tali tipologie di eventi non può che entrare in vigore con l'emanazione del decreto interministeriale di cui all'articolo 4-bis, comma 7 del D.Lgs. n. 181/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, in quanto con lo stesso viene definito il "modulo" necessario.

● **Quesito 11**

La legge finanziaria 2007 prevede che nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, ne venga data comunicazione al Ministero del Lavoro competente entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto stesso. Tutto questo è applicabile anche alle proroghe di contratti già esistenti nel 2006?

**Risposta**

Le nuove assunzioni vanno comunicate entro il giorno antecedente il verificarsi dell'evento. Le proroghe di contratti esistenti vanno comunicate entro 5 giorni dal verificarsi dall'evento. In questo ultimo caso si ribadisce quanto indicato nella nota del 4 gennaio 2007 (pag 12) ovvero che tale obbligo scatta dall'emanazione del decreto interministeriale in corso di emanazione.

● **Quesito 12**

Per le pubbliche amministrazioni è obbligatoria la comunicazione di cessazione dal rapporto di lavoro prevista dall'art. 21 della L. 264/49 o anche per tale comunicazione l'obbligatorietà è subordinata all'emanazione del modello unificato previsto dal comma 7 art. 4-bis del D.Lgs. 181/00?

**Risposta**

L'entrata in vigore del decreto interministeriale concerne esclusivamente le

comunicazioni di proroga e trasformazione, il cui obbligo è stato introdotto dal legislatore con il D.Lgs. n. 297/02. 17 Si ribadisce pertanto che, con l'entrata in vigore della legge finanziaria 2007, tutti i datori di lavoro pubblici devono comunicare le cessazioni di rapporti di lavoro esistenti

- **Quesito 13**

Riguardo le assunzioni per "causa di forza maggiore" di supplenti delle scuole pubbliche, si chiede un chiarimento in merito al termine in cui debba avvenire la comunicazione.

**Risposta**

Si ribadisce quanto indicato nella nota del 14 febbraio 2007. La comunicazione obbligatoria nei casi di assunzione motivati da cause di forza maggiore va effettuata il primo giorno utile, comunque non oltre il V° giorno.

- **Quesito 14**

Si chiede se sono sanzionabili le comunicazioni non preventive di assunzioni di lavoratori agricoli stagionali, effettuate in data 3 e 4 gennaio 2007 e aventi decorrenza dalle stesse date, dal momento che la nota esplicativa in merito è stata emanata il 4 gennaio 2007.

**Risposta**

L'obbligo di comunicazione è stato introdotto dalla Legge Finanziaria 296/2006 in vigore dal 1 gennaio 2007. La nota di chiarimento è intervenuta solo per chiarire alcune questioni procedurali, non per dare efficacia alla norma. Pertanto qualsiasi inosservanza della norma è una irregolarità sanzionabile.