



Oggetto – D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n. 133: primi chiarimenti sulle novità in materia di lavoro

E' stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008 la legge 6 agosto 2008, n. 133, con la quale è stato convertito, con modificazioni, il D.L. 25 giugno 2008 n. 112, entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione: con tale provvedimento normativo si interviene su una serie di materie che toccano da vicino la nostra attività e che, in molti casi, rispondono ad una esigenza di semplificazione degli adempimenti.

Le prime indicazioni, peraltro estremamente sommarie, furono fornite da questo Ufficio con nota n. 8182 del 26 giugno u.s. .

In attesa dei chiarimenti che, sicuramente, perverranno dagli organi amministrativi sovra ordinati (alcuni, peraltro, estremamente importanti, sono già contenuti nella circolare n. 20 del 21 agosto 2008 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali), ritengo opportuno focalizzare l'attenzione sugli istituti "toccati" dalla nuova normativa, fermo restando il fatto che nei prossimi giorni terremo, tra di noi, una serie di incontri operativi. Si tratta di novità profonde che, per certi aspetti, cambieranno "da subito" lo stesso "modus operandi" relativo all'attività di vigilanza in quanto vengono meno istituti e documentazioni consolidate nel tempo, mentre, al contrario, nuovi approcci e nuovi elementi andranno presi in considerazione.

Altre disposizioni che ci riguardano da vicino e sulle quali, peraltro, non mi soffermo (attesa, al momento, la complessità delle situazioni che vanno esaminate sotto l'aspetto generale), sono quelle che concernono i fondi per la produttività del personale della Pubblica Amministrazione e la riorganizzazione degli assetti organizzativi centrali e periferici che dovrebbe portare, entro il 30 novembre 2008, da un lato, ad un ridimensionamento degli assetti organizzativi ed alla concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali (art. 74, comma 1, lettera a) e, dall'altro (art. 74, comma 3) alla rideterminazione per tutte le Amministrazioni dello Stato della rete periferica su base regionale o interregionale o, in alternativa, alla riorganizzazione



delle esistenti strutture periferiche nell'ambito delle Prefetture – Uffici Territoriali del Governo.

Abolizione del divieto di cumulo tra pensione e redditi di lavoro (art.19)

A decorrere dal 1° gennaio 2009 tutte le pensioni dirette di anzianità, a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive, sono interamente cumulabili con i redditi da lavoro dipendente ed autonomo, come ad esempio, quelli susseguenti ai contratti di associazione in partecipazione, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, ai redditi da lavoro d'impresa, ecc. Sono, altresì, cumulabili con i redditi di lavoro dipendente od autonomo le pensioni dirette conseguite nel regime contributivo in via anticipata rispetto ai 65 anni per gli uomini ed ai 60 per le donne, ivi comprese quelle maturate presso la gestione separata (art. 1, comma 26, della legge n. 335/1995), a condizione che il soggetto abbia maturato i requisiti ex lege n. 243/2004 e fermo restando il regime delle decorrenze dei trattamenti.

Sono, altresì, cumulabili con i redditi di lavoro dipendente sia le pensioni di vecchiaia liquidate con un'anzianità pari o superiore a 40 anni, che quelle di vecchiaia liquidata a soggetti di età pari o superiore a 65 anni se uomo o a 60 se donna, mentre restano fuori le c.d. pensioni di reversibilità.

Con il provvedimento sono abrogate una serie di norme preclusive contenute della legge n. 335/1995.

Le nuove disposizioni non riguardano, come detto pocanzi, i percettori delle pensioni di invalidità e reversibilità ove restano pienamente in vigore le riduzioni previste dalla legge n. 335/1995. La trattenuta per i soggetti invalidi è, rispettivamente del 25% e del 50%, se i redditi da lavoro superano il trattamento minimo erogato dall'INPS di quattro (23.042 euro) o di cinque volte (28.803 euro). Le pensione è intera soltanto per chi ha acquisito il diritto dopo 40 anni di contribuzione o per coloro che "godono" del trattamento minimo.

Per quel che concerne, invece, le pensioni di reversibilità la "defalcazione" dell'assegno si ha in presenza di redditi di qualsiasi natura (e non, quindi, solo di lavoro): essa può essere del 25% se questi ultimi superano di tre volte il



trattamento minimo INPS, del 40% se lo superano di quattro volte, del 50% se lo superano di cinque.

Disposizioni in materia contributiva (art. 20)

Alcune norme in esso contenute appaiono particolarmente interessanti.

Con la prima (comma 1) i datori di lavoro che corrispondono l'indennità di malattia al posto dell'INPS non sono tenuti a versare la contribuzione relativa all'Istituto, pur se ciò è avvenuto in base a precise disposizioni scaturenti dal contratto collettivo. Con tale comma, a partire dal 25 giugno 2008, si è fornita l'interpretazione autentica all'art. 6, comma 2, della legge n. 138/1943. Restano, in ogni caso, acquisite alla gestione INPS le contribuzioni versate antecedenti il 1° gennaio 2009.

Con la seconda (comma 7) si stabilisce la riunificazione d'ufficio delle controversie in materia di assistenza e previdenza. Essa riguarda anche le domande che concernono la frazione di un credito relativo allo stesso rapporto, comprese le somme dovute a titolo di interesse od onorari. Mancando la riunificazione, il giudice può dichiarare l'improcedibilità per le istanze successive alla prima.

Con la terza (comma 10) si afferma che a partire dal prossimo 1° gennaio l'assegno sociale è corrisposto agli aventi diritto a condizione che abbiano soggiornato legalmente in Italia da almeno 10 anni (prima, il D.L. n. 112/2008, prevedeva 5 anni).

Vale la pena di ricordare come l'assegno sociale, peraltro non reversibile, sia stato corrisposto, a partire dal 1996, in presenza di determinati requisiti:

- a) residenza effettiva nel nostro Paese;
- b) maturazione dei 65 anni sia per le donne che per gli uomini;
- c) carenza di redditi personali e coniugali o possesso di redditi inferiori al minimo legale;

L'equiparazione agli italiani, ai fini del godimento dell'assegno sociale riguarda, tra gli altri, i sanmarinesi residenti in Italia, i cittadini della CEE che risiedono in Italia anche se non hanno lavorato nel nostro Paese (legge n. 40/1998), i rifugiati politici cui sia stato attribuito il riconoscimento, gli extracomunitari, in possesso di carta di soggiorno.

Con la quarta (comma 11), sempre a partire dal 1° gennaio 2009, l'attività svolta dai membri dei comitati provinciali INPS diverrà a titolo completamente gratuito,



essendo intervenuta una esplicita modifica in tal senso all'art. 43 del DPR n. 639/1970.

Con la quinta (comma 12), l'INPS entro 3 mesi dovrà mettere a disposizione dei Comuni modalità telematiche per la comunicazione dei decessi e delle variazioni dello stato civile che interessano l'Istituto per le varie erogazioni. Le comunicazioni dovranno obbligatoriamente avvenire entro due giorni dal verificarsi dell'evento.

Contratti a tempo determinato (art. 21)

Dopo le modifiche introdotte al D.L.vo n. 368/2001 dalla legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato è toccato, di nuovo, in alcuni punti che possono così sintetizzarsi:

- a) viene ritoccato il comma 1, dell'art. 1, nel senso che il c.d. "causalone" (esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive) è ammissibile, pur se riferito alla ordinaria attività del datore di lavoro. In sostanza, con tale emendamento, si cercano superare alcuni indirizzi giurisprudenziali che hanno riferito, come legittima, l'apposizione di tali motivazioni soltanto alle attività aziendali c.d. "non ordinarie". Ciò significa che è il datore di lavoro, nell'ambito della sua attività produttiva ed organizzativa ad individuare le ragioni che portano alla stipula del contratto a tempo determinato, chiaramente, ora, riferibili all'attività ordinaria, pur se il principio contenuto nel comma 01 (introdotto in maniera inusuale almeno per quel che riguarda la numerazione dalla legge n. 247/2007) si afferma che, di regola, il rapporto di lavoro subordinato è a tempo indeterminato;
- b) dopo l'art. 4 del D.L.vo n. 368/2001 viene introdotto, attraverso il comma 1 - bis dell'art. 21, un nuovo articolo, il 4 bis, che concerne il contenzioso giudiziario sui contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione, ossia il 21 agosto 2008. Sono fatte salve le sentenze passate in giudicato: in tutte le altre situazioni che abbiano comportato una violazione delle ragioni che legittimano l'apposizione del termine (art. 1), o il trasporto aereo ed i servizi di aeroporto (art. 2) o la disciplina della proroga (art. 4), il lavoratore non ha più diritto alla reintegra ma ad una indennità non inferiore a 2,5 e non superiore a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di



fatto (comprensiva, ad esempio, dei ratei aggiuntivi). Nella "quantificazione" si dovrà tenere conto sia della durata del contratto, che delle dimensioni aziendali, che delle condizioni del prestatore: si tratta, in sostanza, dei requisiti, da tempo, fissati dall'art. 8 della legge n. 604/1966. Ovviamente, nei casi di specie e soltanto per i procedimenti in corso, viene meno sia la tutela reale che quella obbligatoria. E' questa la norma contestata che, da più parti, è stata tacciata di incostituzionalità e rispetto alla quale, in ogni caso, prevedibilmente sarà la Consulta, se adita, a fornire, come sempre, la propria decisione;

- c) viene ritoccato l'art. 5, comma 4 bis che tratta del termine massimo dei contratti a tempo determinato che non può superare, per sommatoria, i trentasei mesi. Qui è stata inserito un inciso ove, dopo la frase "ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti", viene affermato "fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". Ciò significa, a mio avviso, che con la contrattazione collettiva, anche aziendale, potranno essere previste deroghe al limite massimo dei 36 mesi, intesi quale limite alla sommatoria dei vari contratti a termine. Per completezza di informazione ricordo che, per effetto dell'art. 1, commi da 39 a 43 della legge n. 247/2007, è possibile stipulare, a partire dal 1° aprile 2009, un ulteriore contratto a termine tra le parti, presso la Direzione provinciale del Lavoro competente per territorio con un'assistenza del lavoratore fornita da un rappresentante sindacale. La durata dell'ulteriore rapporto è fissata dalla contrattazione collettiva: a puro titolo enunciativo, senza per questo avere alcuna pretesa di esaustività, ricordo che il CCNL dei metalmeccanici ha fissato in otto mesi tale durata e che l'accordo sottoscritto a livello confederale da Confindustria e OOSS ha confermato tale limite o quello maggiore fissato dalla contrattazione di settore (gli alimentaristi hanno stabilito dodici mesi). Per tutte le modalità operative vi ricordo che dobbiamo far riferimento alla circolare n. 13 del 2 maggio 2008;
- d) viene ritoccato il diritto di precedenza che scattava (art. 5, comma 4 - quater del D.L.vo n. 368/2001, dopo le modifiche introdotte dalla legge n. 247/2007), al superamento dei 6 mesi anche con più contratti riferiti alle mansioni già espletate da esercitare per le assunzioni a tempo indeterminato nei dodici mesi



successivi: ora, il diritto di precedenza non è più assoluto, in quanto con la contrattazione collettiva anche territoriale o aziendale è possibile derogare a tale diritto. Ovviamente, anche in questo caso il potere di contrattazione è delle OOSS dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Decorsi 24 mesi dalla data di entrata in vigore della nuova normativa il titolare del Dicastero del Lavoro riferisce al Parlamento al termine di un iter procedimentale che vede coinvolte nella consultazione le OOSS dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Lavoro accessorio (art. 22)

Viene riscritto il comma 1, dell'art. 70 del D.L.vo n. 276/2003: il lavoro accessorio (che, peraltro, non è, finora, decollato per diversi motivi) assume una veste molto più ampia e può trovare applicazione in una serie di attività (fermo restando che il compenso non può essere superiore, presso lo stesso committente a 5.000 euro nell'anno solare, tranne che per le imprese familiari ove è di 10.000 euro, avendo, però, come riferimento l'anno fiscale).

Il lavoro accessorio può essere reso:

- a) nelle imprese familiari ex art. 230 bis c.c. che operano nei settori del commercio, del turismo e dei servizi. In queste imprese collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado;
- b) nei lavori domestici. La dizione operata dal Legislatore è diversa rispetto a quella prima esistente ma, a mio avviso, non è più restrittiva, atteso che nelle declaratorie del contratto collettivo dei lavoratori domestici sono comprese ipotesi che concernono l'assistenza agli anziani, ai bambini, ai portatori di handicap ed il lavoro "ad ore" (pulizia, stireria, ecc.) che si svolge nella conduzione della vita familiare. Il lavoro accessorio potrebbe rappresentare una via d'uscita "legale" in un settore, soprattutto laddove le prestazioni avvengono saltuariamente per alcune ore settimanali, talora non determinate "a priori", ove sono forti le spinte elusive. Il datore di lavoro, optando per la prestazione accessoria, potrebbe essere sollevato dal versamento "cadenzato" (che spesso



- non fa) dei bollettini INPS, sostituendo, legittimamente, tale incombenza, con il sistema dei "buoni", sui quali, come vedremo, è compresa la quota contributiva ed assicurativa;
- c) nei lavori di giardinaggio, pulizia, manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti. Qui, i soggetti di riferimento sono i privati, i condomini ed i consorzi, mentre, stando alle previsioni normative sul lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, la norma non pare possa riferirsi ai Comuni ed agli altri Enti locali;
 - d) nell'insegnamento privato supplementare. Si tratta di un settore che, sempre più sembra occupare l'area delle prestazioni occasionali ed accessorie, ma che sempre più appare caratterizzato da forte rischio elusivo;
 - e) nei lavori delle manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà. Qui i soggetti di riferimento sembrano essere, principalmente, le associazioni "no profit" del volontariato, per le quali occorre avere come parametro di riferimento la legge n. 266/1991 che è la norma - quadro sul volontariato e che prescrive, in linea di massima, il ricorso a prestazioni gratuite. L'eventuale remunerazione delle stesse dovrà rispettare i limiti previsti dall'art. 3, comma 4. Un discorso a parte, invece, va fatto per le manifestazioni sportive ove il Legislatore, "in primis", sembra riferirsi a quelle dilettantistiche e non a quelle che si svolgono a scopo di lucro e che, magari, vedono coinvolte società sportive che sono anche, come nel settore calcistico, società di capitali;
 - f) durante i periodi di vacanza da parte di giovani fino a 25 anni, iscritti all'università o ad un istituto scolastico di ogni ordine e grado. In questo caso non c'è la determinazione precisa di un settore ma, sembra di capire, che costoro possono operare con le prestazioni accessorie in ogni campo;
 - g) nei lavori che riguardano le attività agricole a carattere stagionale, effettuate da pensionati e da giovani di età inferiore ai 25 anni, durante i periodi di vacanza o per le attività agricole svolte a favore dei soggetti individuati dall'art. 34, comma 6, del DPR n. 633/1972. Questi ultimi sono agricoltori per i quali, causa il basso volume d'affari, è prevista la semplificazione degli adempimenti dell'IVA: in particolare, sono coloro che nell'anno solare precedente hanno realizzato un volume di affari non superiore a 2.582 euro o coloro che



esercitano la loro attività esclusivamente nei comuni montani con meno di 1.000 abitanti e nelle zone con meno di 500 abitanti compresi negli altri comuni montani individuati dalle regioni che, nell'anno solare precedente, non hanno superato i 7.747 euro;

h) nei lavori di consegna porta a porta e nella vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica. E' questo un settore a forte elusione che va sempre più sviluppandosi e che vede coinvolti, soprattutto, lavoratori extracomunitari.

Viene nuovamente scritto il comma 5: il Ministro del Lavoro individua con decreto il concessionario abilitato alla "gestione" dei voucher. Nelle more, tale incombenza è svolta dall'INPS e dalle Agenzie per il Lavoro. Ovviamente, fintanto che tali soggetti non disporranno dei "voucher" e non saranno emanate specifiche disposizioni operative, il lavoro accessorio non potrà iniziare in nessun caso, non essendo utilizzabili i "buoni" in uso per la vendemmia previsti dalla circolare INPS n. 81/2008.

Così come è stato nuovamente definito il lavoro accessorio sembra destinato, almeno da un punto di vista teorico, a soddisfare una platea di esigenze maggiori rispetto al passato. Sono state, tra l'altro, ampliate le fasce di possibile impiego (anche per le manifestazioni sportive e per i giovani "under 25" durante il periodo delle vacanze scolastiche e per tutte le attività stagionali agricole e non soltanto quelle della vendemmia). In un certo senso (anche se da un punto di vista strettamente normativo, si tratta di qualcosa di ben diverso), si è recuperata per i giovani studenti, attraverso il lavoro accessorio, quella strada che la Corte Costituzionale aveva cassato, con la sentenza n. 50/2005, attraverso la fine dei tirocini estivi individuati dall'art. 60 del D.L.vo n. 276/2003.

L'art. 71 che individuava soltanto alcuni soggetti che potevano accedere al lavoro accessorio e che, altresì, indicava una sorta di iscrizione in elenchi presso i centri per l'impiego è stato abrogato. Ciò significa che, potenzialmente, tutti i soggetti presenti sul mercato del lavoro possono accedere a tale tipologia contrattuale.

Per completezza di informazione va ricordato come il Ministro del Lavoro, con decreto del 30 settembre 2005, abbia individuato il valore nominale del buono pari a 10 euro che non è assolutamente riferibile ad un arco temporale orario: ciò non è scritto nell'art. 4, lettera d, della legge n. 30/2003, né nel D.M. applicativo: le parti sono libere di negoziare l'importo da corrispondere alle prestazioni che, ovviamente, non sono tutte uguali. Basti pensare, ad esempio, ad un'ora di insegnamento



complementare per una materia riferibile alle scuole elementari ed un'ora di una materia di scuola superiore o universitaria.

Pare opportuno ricordare come i lavoratori accessori non siano oggetto di comunicazione anticipata on line al centro per l'impiego (non sono tra i soggetti individuati dal comma 1180 dell'art. 1 della legge n. 296/2006), né debbono essere riportati sul libro unico del lavoro disciplinato dal D.M. 9 luglio 2008. Tale ultima precisazione appare coerente con il fatto che trattandosi di prestazioni oltremodo marginali che, sovente (si pensi ai lavori di pulizie, alla tenuta dei bambini ed agli insegnamenti complementari), sono svolte in ambito prettamente familiare, non appare giusto imporre questo onere aggiuntivo.

Un ulteriore problema che va affrontato e risolto riguarda i beneficiari delle prestazioni accessorie: possono questi essere individuati nei soggetti che svolgono attività imprenditoriale? La legge delega all'art. 8, comma d), lo escludeva: il decreto legislativo non ne ha parlato e, nel frattempo, sia la legge n. 80/2005 che il D.L. n. 112/2008 hanno previsto prestazioni per le imprese familiari e per quelle agricole "marginali". A mio avviso, anche per non introdurre interpretazioni elusive che andrebbero a danno dei contratti flessibili che l'Esecutivo intende rilanciare (v. il contratto di lavoro intermittente), si può sostenere che il lavoro accessorio, nel rispetto dei principi contenuti nella legge n. 30/2003 e delle disposizioni speciali introdotte per l'agricoltura e le imprese ex art. 230 bis c.c., non riguarda le attività imprenditoriali. Di conseguenza, se tale principio si ritiene vero e fermi restando diversi orientamenti che dovessero pervenire a livello amministrativo, esso non appare applicabile, ad esempio, agli steward delle società di calcio professionistiche;

Nelle more di attuazione delle nuove disposizioni legislative, l'INPS, con circolare n. 81 del 31 luglio 2008, ha fornito le prime indicazioni operative relative alla sperimentazione del lavoro accessorio nella vendemmia, susseguente agli impegni presi con il Governo, le Regioni, le Associazioni di categoria e quelle dei lavoratori. Due sono le modalità:

- a) "voucher telematico" operativo dal 1° agosto su tutto il territorio nazionale che utilizza una carta magnetica "tipo bancomat" per l'accredito del corrispettivo della prestazione;



- b) "voucher cartacei", disponibili su tutto il territorio a partire dal 19 agosto: Possono essere acquistati presso le sedi provinciali dell'Istituto ma in Veneto ed in Friuli Venezia Giulia anche presso alcuni uffici postali selezionati.

Nella fase di sperimentazione ciascun committente può utilizzare prestazioni di natura occasionale ed accessoria per studenti e lavoratori fino ad un tetto di spesa di 10.000 euro. Ogni prestatore può, presso ciascun singolo committente, arrivare a un compenso per il 2008 non superiore a 5.000 euro. Il compenso, per effetto dell'art. 72, comma 3, del D.L.vo n. 276/2003, è esente da imposizione fiscale e non incide sullo "status" di inoccupato o di disoccupato. Il lavoro accessorio non dà titolo a prestazioni di malattia, maternità, disoccupazione e ad assegni per il nucleo familiare. Il valore del buono è di 10 euro che, al netto della contribuzione INPS (13%, accreditata sulla posizione individuale del prestatore), INAIL (7%) e della quota per la gestione del servizio (5%) è pari a 7,50 euro.

Gli studenti (giovani di età con meno di 25 anni, iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado) ed i pensionati interessati alla vendemmia debbono accreditarsi presso il sistema INPS in uno dei seguenti modi:

- a) attraverso il numero gratuito 803.164;
- b) via web, collegandosi a www.inps.it, sezione Servizi on line per il cittadino - Lavoro occasionale accessorio;
- c) presso le sedi INPS;
- d) presso i centri per l'impiego, il cui compito è quello dell'assistenza e della consulenza nella registrazione che deve essere effettuata sul sito dell'INPS a nome del prestatore.

Dopo l'accredito anagrafico, Poste Italiane SpA, soggetto partner dell'operazione, invierà una carta magnetica (INPSCard) attraverso la quale sarà possibile accreditare e riscuotere gli importi delle prestazioni e, successivamente, sia materiale informativo che prestampati delle ricevute da utilizzare a fine rapporto. Se il prestatore non desidera la carta magnetica gli importi gli saranno attribuiti con bonifico domiciliato, che potrà essere riscosso negli uffici postali.

Anche i committenti che intendono avvalersi per la vendemmia di lavoro accessorio debbono accreditarsi presso l'Istituto, utilizzando una delle seguenti modalità:

- a) attraverso il numero gratuito 803.164;



- b) via web, collegandosi a www.inps.it, sezione Servizi on line per il cittadino – Lavoro occasionale accessorio, se sono già presenti negli archivi dell'INPS e già provvisti di PIN;
- c) presso le sedi INPS, previa esibizione di un documento di riconoscimento, se non già presenti negli archivi dell'Istituto;
- d) attraverso le Associazioni di categoria degli datori di lavoro agricoli, firmatarie del CCNL.

Una volta registratosi il committente individua i lavoratori interessati: a questo scopo è tenuto ad inviare all'INPS:

- a) anagrafica del lavoratore e codice fiscale;
- b) data di inizio e fine presunta dell'attività;
- c) luogo della prestazione;
- d) numero dei buoni presunti per ogni prestatore.

Con tale comunicazione il committente assolve contestualmente sia all'obbligo della comunicazione preventiva all'INAIL che all'intestazione dei buoni lavoro. In caso di variazione sulla data presunta di inizio e fine sarà necessario fare la comunicazione all'INAIL attraverso il fax gratuito 800.657657.

Come si diceva pocanzi, i buoni vanno acquistati: questo deve avvenire prima dell'inizio della prestazione attraverso:

- a) modello F24 -sezione INPS e causale LACC- con il periodo di riferimento della prestazione;
- b) versamento su c.c. postale n. 89778229 intestato a INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC;
- c) pagamento on line – sezione Servizi on line per il cittadino – Lavoro occasionale accessorio con addebito su conto corrente postale BPIOL/BPOL o su Postepay o carta di credito VISA-Mastercard.

Al termine delle prestazioni lavorative la circolare n. 81 dell'INPS (punto 5.5) prevede sia un sistema di rendicontazione dei voucher utilizzati che l'accredito contributivo (punto 5.6).

L'Istituto prevede anche la sperimentazione, a partire dal 19 agosto 2008, di voucher cartacei dal valore nominale di 10 euro, acquistabili in carnet da 5 buoni, contraddistinti da un numero identificativo univoco: Essi potranno essere acquistati presso le Sedi INPS e in Veneto e Friuli Venezia Giulia anche in alcuni Uffici postali



predeterminati. La consegna dei buoni, che possono essere prenotati in tempo, può avvenire anche attraverso le Associazioni datoriali.

Anche in questi casi, prima dell'inizio della vendemmia sono previste una serie di comunicazioni (a carico del datore di lavoro) all'INAIL, attraverso il fax 800.657657 o il "contact center" INPS/INAIL 803.164 con l'indicazione dell'anagrafica del prestatore e del codice fiscale, del luogo della prestazione, dell'inizio dell'attività e della durata presunta. Spetta, in questo caso, al committente intestare i buoni al prestatore, con tutte le indicazioni richieste e con la firma. Il prestatore può riscuotere i buoni presso qualsiasi ufficio postale.

Contratto di apprendistato (art. 23)

Grosse novità sono previste per l'apprendistato professionalizzante.

La prima è rappresentata dalla cancellazione dall'art. 49, comma 3, del D.L.vo n. 276/2003 del riferimento ai due anni come durata minima del rapporto. Ciò è possibile se tale previsione è contenuta nei contratti stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale o regionale. Questa, fermi restando ulteriori approfondimenti, potrebbe essere la via d'uscita che legittima (anche nella previsione del CCNL del turismo) i contratti di apprendistato di natura stagionale o per professionalità poco complesse. Ovviamente, appare logico che una durata inferiore ai due anni possa essere stabilita all'interno di un profilo previsto dal contratto collettivo: ciò significa, in ogni caso, la "non libertà" per il datore di lavoro ed il lavoratore di accordarsi per un termine inferiore, in assenza della pattuizione collettiva. Sul punto, c'è da osservare che il Ministero del Lavoro, rispondendo ad un interpello del Consiglio provinciale dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Rimini in data 2 maggio 2006, osservò che proprio la durata minima sotto la quale non era possibile la stipula del contratto di apprendistato (due anni) ne precludeva l'esercizio nelle attività stagionali. Ora, a fronte di una previsione collettiva ciò è possibile e il CCNL del turismo, sia pure rinviando (art. 77) ai contratti territoriali la individuazione delle zone per la piena agibilità dell'istituto, rappresenta, in un certo senso, l'antesignano di tale nuovo orientamento (precedente, peraltro, al D.L. n. 112/2008) sia con l'individuazione di diritti di precedenza che per il periodo complessivo. E'



appena il caso di sottolineare come la disciplina non possa esser operativa in quei settori produttivi ove non c'è alcuna disciplina dell'apprendistato stagionale.

La seconda concerne i profili formativi ed è trattata attraverso uno specifico nuovo comma, il 5 ter: se la formazione viene erogata completamente a livello aziendale non trova applicazione il precedente comma 5 dell'art. 49, che affida alle Regioni ed alle Province autonome la regolamentazione dei profili formativi. Questi ultimi sono integralmente rimessi alla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale od aziendale) o agli Enti bilaterali. Le OOSS dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative debbono, per ciascun profilo, stabilire la durata e le modalità di erogazione, le modalità per il riconoscimento della qualifica professionale e la registrazione sul libretto formativo. Questa novità, in attesa di una rivisitazione completa dell'apprendistato come, del resto, già previsto nella legge n. 247/2007, può rappresentare una sorta di via d'uscita per l'istituto che, per una serie di ragioni che, al momento non è il caso di approfondire, non è assolutamente decollato a quasi 5 anni dalla sua nascita. Su ciò hanno inciso, in maniera oltremodo pesante, i particolarismi delle Regioni, la contrattazione collettiva spesso parziale, i conflitti tra lo Stato e le Autonomie Locali, rispetto ai quali la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 50/2005, ha definito alcuni importanti principi. Alla luce di quanto affermato dalle nuove disposizioni si può affermare che, ad oggi, sono tre i "filoni" formativi per l'apprendistato professionalizzante. Il primo, quello, per così dire originario, rinvia la disciplina degli elementi essenziali (durata, trattamento economico) al contratto collettivo e ad una legge regionale i profili formativi (comma 5 dell'art. 49 del D.L.vo n. 276/2003), il secondo (comma 5 bis) alla definizione, in via provvisoria, di tutta la materia all'interno del contratto collettivo, in attesa delle determinazioni sui profili, con legge regionale, il terzo con la disciplina esclusivamente rinviata al contratto collettivo nel caso in cui la formazione avvenga interamente all'interno dell'azienda (comma 5 ter), pur se con supporti formativi esterni, ma la cui responsabilità è direttamente riconducibile al datore di lavoro. Tale ultimo indirizzo legislativo appare coerente con la sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005 che aveva attribuito la competenza regolatoria esclusiva alle Regioni ed alle Province autonome soltanto in caso di offerta formativa pubblica. Le differenze tra la previsione del comma 5 bis (introdotto dalla legge n. 80/2005) ed il comma 5 ter sono evidenti: nel primo caso la portata normativa è, per così dire, provvisoria, nel senso che ha



efficacia fin tanto che la legge regionale non intervenga, nel secondo si tratta, invece, di una ipotesi ulteriore e definitiva ove la parola decisiva può essere rimessa anche ad accordi aziendali, con la possibilità di individuare profili formativi specifici per le esigenze concrete dell'impresa. Tutto questo comporterà la sussistenza effettiva di una "capacità formativa" all'interno dell'azienda (risorse umane, tutor con esperienza e professionalità, locali idonei, ecc.). In tale ottica sia gli Enti bilaterali che la contrattazione collettiva avranno un ruolo primario nella individuazione del piano formativo per ciascun profilo, nella modalità di erogazione della formazione, nella durata e nel riconoscimento. Ovviamente, in tali casi, cambierà anche l'approccio cognitivo da parte degli organi di vigilanza che dovranno valutare la sussistenza dei requisiti per la formazione alla luce della nuova previsione (acquisizione dell'accordo collettivo o della previsione dell'Ente bilaterale, verifica "in concreto" del rispetto delle disposizioni collettive, ecc.).

La terza riguarda la possibilità, estesa ai dottorati di ricerca (è questo un elemento che dovrebbe avvicinare al lavoro il mondo universitario) dell'apprendistato per percorsi di alta formazione.

La quarta novità è rappresentata dal fatto che in assenza di regolamenti regionali atti a disciplinare i contenuti di tale forma di apprendistato, suppliscono le convenzioni tra Università e datori di lavoro. Trovano applicazione, per quanto compatibili i contenuti fissati dall'art. 49, comma 4 (forma scritta, cottimo, sommatoria dei periodi, divieto di recesso per il datore se non per giusta causa o giustificato motivo) in quanto compatibili, e dall'art. 53 (possibile retribuzione di due livelli contrattuali in meno, esclusione dalla base di calcolo per il computo previsto da leggi o CCNL per l'applicazione di particolari istituti, agevolazioni contributive, nella misura ordinaria del 10% prevista dall'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2006, o ridotta per le imprese che occupano fino a 9 dipendenti 1,5% il primo anno e 3% a partire dal secondo anno). Per completezza di informazione va ricordato che non rientrano nel computo gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento, per tutta la durata dei rispettivi contratti, i lavoratori somministrati - con riguardo all'organico dell'utilizzatore -, i soggetti già utilizzati nei lavori socialmente utili o di pubblica utilità assunti a tempo indeterminato, mentre i lavoratori con contratto a tempo parziale sono calcolati "pro - quota".

Sono abrogati:



- a) l'art. 1 del DM 7 ottobre 1999 (che imponeva al datore di lavoro di comunicare ai servizi regionali o provinciali per l'impiego una serie di dati relativi sia all'apprendista che al tutore aziendale);
- b) l'art. 21 (che conteneva l'obbligo di comunicare, ai familiari, almeno ogni sei mesi l'andamento in azienda del giovane) e l'art. 24, commi 3 e 4 (che imponeva ai datori di lavoro di comunicare entro dieci giorni ai servizi per l'impiego le qualificazioni raggiunte dagli apprendisti) del DPR n. 1668/1956;
- c) l'art. 4 della legge n. 25/1955 che imponeva l'obbligo della visita sanitaria per gli apprendisti. Ovviamente, per i lavoratori minorenni continuano ad applicarsi le tutele, anche sanitarie, previste dalla legge n. 977/1967 e dal D.L.vo n. 345/1999.

Per completezza di informazione è opportuno ricordare come nella legge n. 247/2007 sia contenuta una delega al Governo per intervenire, entro il mese di dicembre 2008, sull'istituto dell'apprendistato per una sua completa rivisitazione, cercando, se possibile, di intervenire su tutti quei punti che, fino ad oggi, ne hanno ostacolato il decollo.

Taglia – leggi (art. 24)

E' questa una disposizione molto importante intervenuta nel nostro ordinamento. Infatti, dopo 180 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n. 112/2008 – ossia il 21 dicembre 2008 - (prima, i giorni erano 60 ed il termine sarebbe scaduto il 24 agosto) diventeranno effettive le abrogazioni di una serie di leggi, riportate nell'allegato A. In un secondo momento (comma 1 – bis) l'Esecutivo, con atto ricognitivo, individuerà le abrogazioni implicite. Nella tabella allegata al D.L. n. 112/2008, tra le leggi da abrogare era compreso il R.D. n. 2657/1923 che, invece, è scomparso dalla tabella allegata alla legge di conversione n. 133/2008. Ciò si spiega con il fatto che tale disposizione che elenca una serie di attività discontinue è fondamentale per il rilancio del lavoro intermittente reintrodotta dall'art. 39.

Certificazioni e prestazioni sanitarie (art. 37)

Con questo articolo (comma 1) l'Esecutivo si propone di ridurre gli adempimenti formali e non necessari alla tutela della salute e della sicurezza dei cittadini, pensando di abolire una serie di pratiche obsolete che gravano sugli stessi e sulle imprese, nel



rispetto, in ogni caso, delle norme in materia di sicurezza sul lavoro. Ciò avverrà sulla base di un Decreto del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, "concertato" con quello per la semplificazione normativa, al termine di un iter procedimentale che prevede l'intesa con la Conferenza Stato - Regioni. Con tale provvedimento verranno indicate esplicitamente le disposizioni da abrogare.

Con il comma successivo viene introdotta una modifica al D.L.vo n. 286/1998 e, precisamente, al comma 2 dell'art. 1: il testo unico dell'immigrazione si applica ai cittadini della Comunità Europea soltanto se ciò è previsto dalle norme di attuazione di rango comunitario.

Adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro (art. 39)

Questo articolo è, nell'ottica del Legislatore, centrale, ai fini di una nuova valutazione delle disposizioni che regolano i controlli in materia di lavoro: obiettivo perseguito è quello di liberare il lavoro "dai lacci e dai laccioli" (l'espressione è dell'on. Ministro Sacconi), semplificando in maniera radicale tutta una serie di adempimenti correlati alla gestione dei rapporti.

Il momento "centrale" nell'attività di vigilanza, propedeutico ad ogni altro tipo di accertamento, da ora in poi sarà rappresentato dalla comunicazione preventiva di assunzione indirizzata on-line al centro per l'impiego che, nella lotta al "lavoro nero" (che significa, in genere, meno retribuzione, oltreché violazione delle disposizioni fiscali e contributive) assume una qualificazione di strumento, pressoché prevalente: gli altri mezzi documentali sono cambiati e, soprattutto, sono mutati i termini per la loro compilazione che vanno a coincidere con gli obblighi di natura previdenziale (il giorno 16 del mese successivo).

Le profonde novità contenute negli articoli 39 e 40 sono state oggetto di profonde riflessioni amministrative e di chiarimenti da parte del nostro Dicastero con la circolare n. 20 del 21 agosto 2008 e che sarà tenuta presente come punto di integrale riferimento nelle riflessioni che seguono. Tale nota, già nella premessa, chiarisce la filosofia alla base della nuova disciplina sulla deregolazione e la semplificazione degli strumenti di gestione del rapporto di lavoro: essa è quella



promozionale individuata dal D.L.vo n. 124/2004: con questi principi, afferma la circolare n. 20, occorre "interpretare la fase applicativa".

Tutti i datori di lavoro privati, con l'eccezione di quelli domestici, debbono istituire il c.d. "libro unico del lavoro" (destinato a sostituire altri libri come, ad esempio, quello di matricola e di paga), nel quale vanno riportati una serie di dati relativi a tutti i lavoratori subordinati (compresi quelli operanti presso sedi estere o in missione, anche nell'ambito di contratti di somministrazione), ai collaboratori coordinati e continuativi ed agli associati in partecipazione con apporto lavorativo, pur se questo è misto - capitale e lavoro - . Oltre ai dati anagrafici ed al codice fiscale andranno inseriti qualifica, livello, retribuzione base, anzianità di servizio e posizioni assicurative e previdenziali. Su questo libro vanno annotate le corrisposizioni in denaro o in natura, i rimborsi spese, le trattenute a qualsiasi titolo, le detrazioni fiscali, i dati concernenti gli assegni familiari, le prestazioni ricevute da Enti ed Istituti previdenziali. Le somme corrisposte a titolo di premio di produttività o di straordinario (ma, a mio avviso, anche di lavoro supplementare per i part - time, attesa la sostanziale assimilazione con quest'ultimo dopo la previsione normativa contenuta nella legge n. 126/2008 sulla tassazione del 10%), vanno indicate in maniera specifica. Nel libro unico ci sarà anche un calendario delle presenze, con le ore giornaliere effettuate, le assenze (anche non retribuite), le ferie ed i riposi. Per i lavoratori retribuiti in misura fissa, o a giornata intera, va annotata soltanto la giornata di presenza. Tale obbligo, afferma la circolare n. 20/2008, vale anche nei confronti dei collaboratori autonomi iscritti sul libro unico per tutte le assenze che si riflettono su istituti legali o prestazioni previdenziali (es. maternità).

Ma cosa succede per quei lavoratori che , temporaneamente, non percepiscono alcuna retribuzione come avviene, ad esempio, per i lavoratori a chiamata nei periodi in cui sono a disposizione (con o senza indennità di mobilità)? La nota ministeriale, riallacciandosi anche alla precedente circolare sull'argomento n.4/2005, afferma che il lavoratore va registrato soltanto in occasione della prima ammissione al lavoro e, successivamente, per ogni mese in cui lo stesso svolga attività lavorativa. Se il lavoratore percepisce l'indennità di disponibilità le scritturazioni relative sul libro unico sono sempre obbligatorie.

Alla luce di quanto appena affermato non sono oggetto di registrazione i dati concernenti:



- a) i collaboratori ed i coadiuvanti delle imprese familiari;
- b) i coadiuvanti delle imprese commerciali;
- c) i soci lavoratori di attività commerciale e di imprese in forma societaria.

La circolare n. 20/2008 afferma, inoltre, con riferimento ai collaboratori coordinati e continuativi ed in perfetto "pendant" con la nota del 14 febbraio 2007 sulle comunicazioni obbligatorie al sistema "collocamento" che vanno esclusi dalle registrazioni sul libro unico del lavoro:

- a) gli agenti e rappresentanti individuali che svolgono l'attività in forma di impresa;
- b) gli amministratori, i sindaci, i componenti di collegi e commissioni, i cui compensi sono attratti nei redditi di natura professionale;
- c) gli associati in partecipazione che svolgono tale attività in forma imprenditoriale o quale parte della propria attività d'impresa o lavoro autonomo.

C'è, poi, un ulteriore problema che riguarda il settore agricolo e, in particolare, quei datori di lavoro agricolo che avevano optato per il registro d'impresa semplificato (allegato B del D.M. 29 settembre 1995), assumendo lavoratori per un numero di giornate non superiore alle 270, riferite all'anno: la circolare n. 20/2008 lo risolve affermando che gli stessi sono esonerati dal documentare la registrazione delle presenze sul libro unico del lavoro.

Un'altra questione concerne i lavoratori utilizzati in virtù del contratto di somministrazione: il datore di lavoro utilizzatore dovrà annotare il nominativo, il codice fiscale, la qualifica ed il livello di inquadramento, nonché l'agenzia di somministrazione, mentre l'agenzia del lavoro, in qualità di soggetto somministrante avrà l'onere di procedere alle annotazioni integrali, avendo come riferimento sia le presenze comunicate che i dati retributivi.

Un problema di particolare importanza è stata affrontato e risolto dall'art. 1, comma 2, del DM 9 luglio 2008 e riguarda le annotazioni relative alle presenze ed alle assenze: le stesse devono risultare da causali in equivoche, specificate in una "legenda" da mettere, a richiesta, a disposizione degli organi di vigilanza.

Tra gli effetti abrogativi dell'art. 39 c'è quello che concerne il lavoro a domicilio, a seguito delle modifiche intervenute sulla legge n. 877/1973: ora sul libro unico del



lavoro oltre ai nomi del personale occupato con tale tipologia contrattuale ed ai relativi elementi identificativi (es. codice fiscale, ecc.) vanno annotate:

- a) le date e le ore di consegna del lavoro;
- b) le date e le ore nelle quali il lavoro è stato riconsegnato;
- c) la descrizione del lavoro effettuato;
- d) la specificazione della quantità e della qualità del lavoro.

Il discorso relativo al socio lavoratore non compreso nella elencazione dei soggetti registrabili sul libro unico del lavoro, va, affrontato e risolto, secondo gli indirizzi espressi dalla circolare n. 20/2008 in questi termini. Per essi la società, secondo la previsione dell'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006, deve, comunque, effettuare la comunicazione anticipata on - line al centro per l'impiego: è pensabile, quindi, che allorquando, per effetto dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001, viene instaurato l'ulteriore rapporto subordinato (o di collaborazione coordinata e continuativa), rispetto a quello associativo, lo stesso debba essere iscritto sul libro unico in quanto trovano applicazione tutti gli elementi che regolano il rapporto di lavoro alle dipendenze o autonomo (retribuzione, presenze, straordinari, permessi, contribuzione, compenso, ecc.). E' appena il caso di precisare che se è pur vero che le società cooperative di produzione non rientrano tra i soggetti obbligati alla tenuta del libro unico del lavoro, fintanto che gli associati non costituiscono con la stessa un ulteriore rapporto lavorativo, è anche vero che, come avviene per la generalità dei datori, le stesse sono tenute a registrare sul libro unico tutti i lavoratori dipendenti, quelli con prestazione coordinata e continuativa e quelli, eventuali, associati in partecipazione.

Ma quali sono i datori di lavoro (oltre alle società cooperative di produzione e lavoro) che, in linea di principio, non sono obbligati alla tenuta del libro unico? La circolare n. 20/2008, li enumera nel modo seguente:

- a) le società cooperative di produzione e lavoro ed ogni altro tipo di società, anche di fatto, per il lavoro manuale e non manuale (quando sovra intendono alle lavorazioni altrui) dei rispettivi soci;
- b) l'impresa familiare per il lavoro, con o senza retribuzione, del coniuge, dei figli e degli altri parenti ed affini che nell'impresa prestino attività manuale e non manuale: ovviamente ciò non conta nel caso in cui gli



- stessi siano qualificati come dipendenti, o come collaboratori ordinati o come associati in partecipazione;
- c) i titolari di aziende individuali artigiane che non occupano lavoratori dipendenti, collaboratori coordinati o associati in partecipazione, ma operino con il solo lavoro del titolare o avvalendosi esclusivamente di soci o familiari coadiuvanti;
 - d) le società di persone e di capitali e le ditte individuali del settore terziario del commercio che non occupino dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi a progetto, associati in partecipazione, ma operino soltanto con il lavoro del titolare o dei soci lavoratori;
 - e) le Pubbliche Amministrazioni le quali provvedono alle registrazioni attraverso fogli, cedolini e ruoli di paga, elaborati individualmente per ogni dipendente.

Un altro caso, un po' particolare, che potrebbe presentarsi soprattutto nel corso dell'attività di vigilanza è rappresentato dalle assunzioni c.d. "extra" previste dall'art. 10, comma 3, del D.L.vo n. 368/2001 per le quali la registrazione sul libro unico del lavoro non è più preventiva, come prima, ma può essere effettuata entro il giorno 16 del mese successivo, mentre, in presenza di certe condizioni, la comunicazione al centro per l'impiego può avvenire nei 5 giorni successivi. La soluzione, a mio avviso, può trovarsi nella risposta del Ministero del Lavoro ad un interpello (18/2007) fornita l'11 luglio 2007. In tale nota il Dicastero del Welfare ammetteva la possibilità di derogare all'obbligo della comunicazione on-line anticipata (con possibilità di farla entro 5 giorni, come previsto dal D.L.vo n. 368/2001) in presenza di "forza maggiore" o di "esigenze straordinarie". In sostanza, ora il personale di vigilanza, per non vanificare il precetto, dovrà, di volta in volta, accertare la sussistenza delle due esimenti appena evidenziate che, ovviamente, non ricorrono, ad esempio, in un meeting od un pranzo prenotato da tempo ma che, invece, ricorrono se un cuoco o il personale di sala si è improvvisamente ammalato. Sul punto, la circolare n. 20/2008 si muove nella stessa logica ed, inoltre, affrontando il problema da un punto di vista più generale e correlandolo alla "maxisanzione", afferma che la stessa non può applicarsi in tutte quelle ipotesi nelle quali l'azienda si è affidata "a professionisti o associazioni di categoria per le comunicazioni di instaurazione dei rapporti di lavoro e si trovi a non poter effettuare la comunicazione telematica mediante il modello



“UniLav”, in coincidenza con le ferie o la chiusura dei soggetti abilitati o autorizzati” Tutto questo, però, non è automatico in quanto è sottoposto alla condizione che il datore abbia proceduto all’invio della comunicazione preventiva, via fax e con il modello “UniURG”, documentando agli ispettori l’affidamento degli adempimenti ad uno dei soggetti autorizzati (servizi di assistenza delle associazioni di categoria) o abilitati (professionisti ex lege n. 12/1979) e la chiusura dello stesso, con l’obbligo dell’invio della comunicazione nel primo giorno utile dopo la riapertura degli uffici.

Il libro va compilato per il mese di riferimento entro il giorno 16 del mese successivo: le modalità di tenuta del libro unico sono stabilite con il D.M. 9 luglio 2008 del Ministro del Lavoro, della Salute e degli Affari Sociali, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 192 del 18 agosto 2008. Il provvedimento consta di 7 articoli che disciplinano le modalità di tenuta (art. 1), la gestione della numerazione unitaria per consulenti del lavoro e soggetti autorizzati (art. 2), il luogo di tenuta e le modalità di esibizione (art. 3), gli elenchi riepilogativi mensili (art. 4), la sede stabile di lavoro ed il computo dei lavoratori (art. 5), l’obbligo di conservazione (art. 6) ed il regime transitorio con le relative disposizioni finali (art. 7).

Il libro va conservato presso la sede legale dell’impresa (o presso i professionisti individuati dalla legge n. 12/1979 o i soggetti autorizzati come i servizi di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese) e può essere esibito agli organi ispettivi, intervenuti sul posto di lavoro, anche via fax o per e-mail. L’obbligo di conservazione è quinquennale dall’ultima registrazione (per i libri di paga e matricola era decennale). L’obbligo della consegna del prospetto paga (legge n. 4/1953) è assolto dal datore di lavoro con la consegna di copia delle scritturazioni effettuate sul libro unico del lavoro.

All’elencazione dei soggetti che possono essere affidatari dei libri unici, opportunamente, la circolare n. 20/2008 aggiunge le società capogruppo le quali, ai sensi dell’art. 31, comma 1, del D.L.vo n. 276/2003 possono effettuare per le società collegate, tutti gli adempimenti, ivi compreso l’affidamento della tenuta del libro unico del lavoro.

Prima di andare avanti nella riflessione si rendono necessarie, a mio avviso, alcune considerazioni.



La prima è che il libro unico del lavoro, in sostanza, nell'unione di un cedolino paga, dettagliato con le presenze. L'art. 1 del D.M. 9 luglio 2008 afferma che la tenuta e la conservazione del libro unico del lavoro può avvenire con uno di questi sistemi:

- a) ad elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo, con numerazione in ogni pagina e vidimazione prima dell'utilizzo tramite l'INAIL o, da soggetti autorizzati dallo stesso Istituto, in sede di stampa del modulo continuo;
- b) a stampa laser, con autorizzazione preventiva dell'INAIL, alla stampa e generazione della numerazione automatica;
- c) su supporti magnetici, sui quali ogni scrittura è documento informatico: ciò comporta il collegamento con le registrazioni effettuate in precedenza con la garanzia della consultabilità, in ogni momento, della inalterabilità e della integrità dei dati e della sequenza cronologica, così come previsto dall'art. 71 del D.L.vo n. 82/2005. Per questi sistemi non c'è alcuna vidimazione od autorizzazione, ma il datore di lavoro deve, in via preventiva, tramite fax o e-mail, inviare comunicazione alla Direzione provinciale del Lavoro, competente per territorio, con la quale indica le caratteristiche dettagliate del sistema prescelto.

Ogni annotazione relativa ai lavoratori interessati va effettuata utilizzando una causale inequivoca ed, inoltre, se ciò avviene attraverso sigle e codici, deve essere assicurato, all'atto della visita ispettiva, un sistema di decodificazione finalizzato alla facile comprensione delle annotazioni.

La circolare n. 20/2008 specifica che, in caso di utilizzazione di supporti magnetici, i documenti informatici che compongono il libro unico debbono avere la forma di documenti statici non modificabili e debbono essere emessi con l'apposizione del riferimento temporale e della sottoscrizione elettronica. Possono essere memorizzati su qualsiasi supporto atto a garantirne la leggibilità nel tempo secondo l'ordine cronologico. In ogni caso, in caso di richiesta da parte degli organi di vigilanza, deve essere leggibile e disponibile, se informatico, in formato "pdf".

La seconda è che nel libro unico del lavoro (stante la dizione esplicita contenuta al comma 1) non vanno iscritti i collaboratori e coadiuvanti delle imprese familiari, i coadiuvanti delle imprese commerciali, i soci di attività commerciali e di imprese in forma societaria.



La terza riguarda la fine del "sistema delle copie conformi" che tanti problemi, sia per la compilazione che per l'aggiornamento aveva creato, soprattutto per cantieri mobili e per situazioni di lavoro svolte in posti (si pensi, alle pulizie, all'autotrasporto, ecc.) ove non si rinveniva una stabile struttura aziendale: ora c'è "il " libro che è presso la sede dell'impresa o presso uno dei soggetti autorizzati. Ciò non esclude, che per motivi organizzativi (ma questo, è bene precisarlo, la norma non lo richiede) il datore di lavoro possa avere presso il posto di lavoro "uno stralcio" del libro unico, ma esso non è in alcun modo "ufficiale", anche se, a fini probatori, possa essere acquisito dal personale di vigilanza nel corso dell'accesso ispettivo. Ciò che conta, è bene ribadirlo, è "il libro unico del lavoro".

Ma cosa comporta la mancata istituzione e tenuta del libro unico del lavoro? Comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria amministrativa compresa tra 500 e 2.500 euro: essa è applicabile sia quando il datore di lavoro risulti del tutto sprovvisto del libro, sia quando sia in possesso dello stesso ma abbia omesso di rispettare gli adempimenti previsti dall'art. 1 del D.M. 9 luglio 2008.

Correlata alla sanzione è l'eventuale applicabilità dell'istituto della diffida obbligatoria prevista dall'art. 13 del D.L.vo n. 124/2004, con il pagamento del minimo edittale (500 euro). La risposta è positiva in quanto si tratta di una inosservanza sanabile secondo i principi illustrati dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 9 del 23 marzo 2006. E' appena il caso di precisare la piena applicabilità dell'art. 16 della legge n. 689/1981 per il quale, comunque, il trasgressore può pagare la sanzione (euro 833,33) in misura ridotta. Per completezza di informazione si ricorda che il codice tributo per il versamento è il 741 T .

Queste, poi, sono le altre sanzioni

- a) l'omessa esibizione del libro unico del lavoro è punita con una compresa tra 200 e 2.000 euro. In questo caso non è applicabile la diffida obbligatoria ex art. 13 D.L.vo n. 124/2004, in quanto la condotta posta in essere dal trasgressore è commissiva e non sanabile in quanto viene, in sostanza, colpito l'interesse protetto (esibizione del libro nei tempi e modi fissati dall'ispettore). Ovviamente, anche in questo caso, è possibile il pagamento della sanzione ridotta ex art. 16 della legge n. 689/1981 (400 euro) con il codice tributo 741 T;



- b) la mancata ottemperanza, entro 15 giorni e senza giustificato motivo, alla richiesta di documentazione da parte del personale addetto alla vigilanza, commessa dai professionisti individuati dalla legge n. 12/1979 è punita con una sanzione amministrativa compresa tra 100 e 1.000 euro. In caso di recidiva è prevista l'informativa al Consiglio provinciale dell'Ordine di appartenenza per eventuali provvedimenti disciplinari. Ovviamente, la sanzione non è diffidabile ma è possibile il pagamento in misura ridotta (200 euro) con il codice tributo 741 T;
- c) la mancata ottemperanza, entro 15 giorni e senza giustificato motivo, alla richiesta di documentazione da parte del personale addetto alla vigilanza, commessa dalle associazioni datoriali e dai centri di servizi individuati dall'art. 1, comma 4, della legge n. 12/1979. Qui, la sanzione è più cospicua ed è compresa tra 250 e 2.000 euro, mentre la recidiva va da 500 a 3.000 euro. La diffida obbligatoria non è applicabile, mentre lo è il pagamento in misura ridotta (500 euro o 1.000 euro in caso di recidiva) con il codice tributo 741 T;
- d) l'omessa o infedele registrazione, nell'ipotesi in cui dalla stessa discendano differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita da 150 a 1.500 euro, aumentata, se i lavoratori sono più di 10, in un "arco sanzionatorio" compreso tra 500 e 3.000 euro. Tale previsione sanzionatoria appare oltre modo giusta, in quanto l'omessa e infedele registrazione è punita soltanto se da ciò ne derivano danni e non per il solo fatto che non è stato fatto un adempimento materiale, da cui non scaturiscono effetti negativi. La diffida obbligatoria ex art. 13 del D.L.vo n. 124/2004 non è applicabile, laddove si tratti di un fatto commissivo (i dati sono stati falsamente registrati), mentre lo è quando ci si trovi di fronte ad un comportamento omissivo (i dati non sono stati registrati). Ovviamente è possibile il pagamento in misura ridotta ex art. 16 della legge n. 689/1981 (300 euro o 1.000 euro se i lavoratori sono più di 10) con il codice tributo 741 T . Con la dizione adoperata dal Legislatore appare superato l'art. 116, comma 12, della legge n. 388/2000 nella parte in cui si prevedeva la sanzionabilità relativa agli illeciti sui libri obbligatori legata alla formalità e non alla non incidenza delle stesse sui debiti previdenziali;
- e) la mancata compilazione entro il 16 del mese successivo è punita con una sanzione compresa tra 100 e 600 euro: tale somma aumenta se riguarda più di



10 lavoratori (da 500 a 3.000 euro). Alla luce della circolare n. 9/2006 del Ministero del Lavoro appare possibile l'applicazione dell'istituto della diffida "ora per allora", poiché con le registrazioni in ritardo sul libro unico del lavoro l'interesse tutelato dalla norma è, comunque, stato "salvato". Ovviamente è possibile il pagamento in misura ridotta (300 euro o 1.000 euro a seconda dei casi) con il codice tributo 741 T;

- f) la mancata conservazione per un quinquennio dall'ultima registrazione del libro unico del lavoro è punita con una sanzione compresa tra 100 e 600 euro. L'istituto delle diffida obbligatoria non è applicabile, mentre è possibile il pagamento della sanzione in misura ridotta (200 euro) con il codice tributo 741 T.

La contestazione di tali mancanze è opera degli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza. Il rapporto ex art. 17 della legge n. 689/1981 va inviato alla Direzione provinciale del Lavoro competente per territorio.

Come dicevo pocanzi, il termine massimo per riportare le scritturazioni sul libro unico del lavoro è rappresentato dal giorno 16 del mese successivo: ma cosa succede alle imprese che hanno in uso una retribuzione "sfasata"? La circolare n. 20/2008 ricorda che ai sensi dell'art. 1, comma 3, "viene fatta salva la facoltà di seguire a valorizzare le presenze nel mese successivo, evitando qualsiasi complicazione: la registrazione dei dati variabili può avvenire, infatti, con un differimento non superiore ad un mese, a condizione che di ciò sia stata data precisa annotazione sul libro unico del lavoro". Ovviamente ciò riguarda soltanto i dati retributivi variabili ma non le presenze che, comunque, vanno annotate entro il giorno 16 del mese successivo.

L'art. 2 del Decreto Ministeriale si occupa degli adempimenti cui sono tenuti i professionisti e le associazioni autorizzate alla tenuta del libro unico con un sistema di numerazione unitaria. Essi, innanzitutto, debbono ottenere una delega scritta dal datore di lavoro, inviare all'INAIL, via web, con la prima richiesta di autorizzazione, l'elenco dei datori di lavoro assistiti ed il loro codice fiscale, comunicare al medesimo istituto, sempre per via telematica, entro 30 giorni sia l'acquisizione di un nuovo "cliente" che la eventuale cessazione di assistenza verso un datore già comunicato.

L'art. 3 del D.M. riafferma che il libro va conservato presso la sede legale dell'impresa (e "non sul posto di lavoro" come avveniva con il D.P.R. n. 1124/1965) o presso gli studi e le sedi dei soggetti interessati e che va esibito, a richiesta anche



attraverso il fax o il web, agli ispettori qualora l'accesso avvenga in un posto di lavoro che non è la sede dell'impresa. Qualora il libro sia conservato presso i soggetti autorizzati esso deve essere esibito non oltre il quindicesimo giorno dalla richiesta. Quest'ultima può essere avanzata dal personale della vigilanza sia al momento dell'accesso che in un momento successivo, secondo quelle che sono le condizioni concrete dell'indagine.

Anche l'art. 4 del D.M. si occupa di questioni attinenti adempimenti al c.d. "momento ispettivo". Di qui la necessità per i datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti e che operano su più sedi stabili di lavoro, di esibire, a richiesta, elenchi riepilogativi mensili del personale in forza e dei dati individuali riferiti alle presenze, alle ferie, ai tempi di lavoro e di riposo, aggiornati all'ultimo periodo di registrazione, anche suddivisi per le varie sedi: di qui, anche la possibilità per gli organi di vigilanza di chiedere elenchi riepilogativi mensili relativi all'ultimo quinquennio: tale possibilità (comma 2) appare subordinata alla concreta verifica "preliminare" circa la possibilità che gli stessi possano essere esibiti dal soggetto ispezionato. Va, in ogni caso, ricordato che la "sola" mancata esibizione degli elenchi riepilogativi mensili, non appare, allo stato della normativa, di per se stessa sanzionabile.

Con il successivo articolo 5 il D.M. affronta e risolve due problemi importanti: quello di cosa si intenda per "sede stabile di lavoro" e quello del computo dei lavoratori. Con la prima spiegazione (oltremodo importante, soprattutto se correlata al concetto di "attività mobile od itinerante" cui si riferisce il precedente art. 3, comma 2, si definisce tale "l'articolazione autonoma dell'impresa, stabilmente organizzata, che sia idonea ad espletare, in tutto o in parte, l'attività aziendale e risulta dotata degli strumenti necessari, anche con riguardo alla presenza di uffici amministrativi". E', come si vede, il concetto di stabilità organizzativa finalizzata all'esercizio di tutta o di parte dell'attività aziendale, strettamente correlato alla presenza di una struttura amministrativa (sia pure minima) che viene in evidenza e che lo distingue da quello di cantiere mobile.

Con il secondo chiarimento si entra nel merito del computo, cosa di notevole importanza, atteso che una serie di sanzioni sono correlate al superamento della soglia dei 10 dipendenti. Ai soli fini previsti dalla normativa sanzionatoria si contano "le teste", ossia tutti i lavoratori subordinati, a prescindere dall'orario svolto, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto



lavorativo, iscritti sul libro unico del lavoro ed ancora in forza. Ciò significa, a mio avviso, e fermi restando eventuali orientamenti diversi che dovessero emergere a livello amministrativo che, ai fini dell'applicazione della sanzione, la "fotografia" si fa al momento dell'accesso, che nel computo vanno inseriti sia gli iscritti nel libro che gli "iscrivibili" (ossia, quelli "in nero"): una diversa interpretazione urterebbe contro qualsiasi principio di buon senso, in quanto andrebbe, paradossalmente, a favorire chi ha in forza personale non in regola. Per completezza di informazione, occorre sottolineare come tale modalità di calcolo debba essere riferita soltanto alla previsione dell'art. 39, comma 7: ciò significa, ad esempio, che per altri istituti il computo dei lavoratori a tempo parziale (si pensi, ad esempio, al computo dei dipendenti validi ai fini della legge n. 68/1999) deve avvenire "pro - quota", come previsto dall'art. 6 del D.L.vo n. 61/2000.

L'articolo 6 del D.M. , dopo aver ricordato che l'obbligo della conservazione del libro unico del lavoro è di 5 anni dall'ultima registrazione, afferma che lo stesso termine ridotto (prima, infatti era decennale) si applica ai libri obbligatori in materia di lavoro dismessi con la semplificazione.

Con l'ultimo articolo (art. 7) si dettano alcune disposizioni transitorie per il passaggio dal vecchio al nuovo sistema. Fino al periodo di paga relativo al dicembre 2008 (ossia fino al 16 gennaio 2009), in via del tutto transitoria, i datori di lavoro possono adempiere agli obblighi previsti dal libro unico, seguendo le disposizioni contenute nell'articolo 39, con la corretta e regolare tenuta del libro paga, nelle sue sezioni paga e presenze o del registro dei lavoranti e del libretto personale di controllo per i lavoranti a domicilio, compilati ed aggiornati. Si stabilisce, altresì, che in considerazione del fatto per il quale molte disposizioni in campo fiscale e previdenziale si riferiscono ai libri matricola e paga, come ad esempio l'art. 21 del D.P.R. n. 600/1973, le stesse norme per quanto compatibili vanno riferite al libro unico del lavoro, essendo (comma 3) il libro matricola ed il registro d'impresa immediatamente abrogati. Tutto questo, a mio avviso, significa che non possono in alcun modo continuare ad essere applicate le vecchie sanzioni e che, per quanto compatibili, a partire dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del D.L. n. 112/2008, debbono trovare applicazione quelle "di nuovo conio".

Tornando al contenuto dell'articolo 39, occorre aggiungere che viene cambiato il primo periodo dell'art. 23 del DPR n. 1124/1965: se ai lavori sono addette le persone



indicate dall'art. 4, commi 6 (coniuge, figli, anche naturali o adottivi, gli altri parenti, anche affini, gli affiliati e gli affidati del datore di lavoro che prestano servizio con o senza retribuzione con opera manuale o non manuale) e 7 (soci delle cooperative e di ogni altro tipo di società, anche di fatto, comunque denominata, costituita od esercitata, che prestino opera manuale o non manuale), il datore di lavoro, anche artigiano, se non soggetto alla comunicazione preventiva di assunzione, deve denunciarle a mezzo fax o in via telematica, all'INAIL, prima dell'inizio dell'attività, indicando il trattamento retributivo.

Questa precisazione relativa ai soggetti individuati nel nuovo primo periodo dell'art. 23 del D.P.R. n. 1124/1965, fa sì che per una parte di essi (quelli per i quali non c'è l'obbligo della comunicazione al centro per l'impiego), l'unico elemento documentale finalizzato alla verifica della regolarità del rapporto, sarà rappresentato dalla comunicazione preventiva, all'INAIL, con il "quantum" economico concordato.

Anche il lavoro a domicilio non è immune dalle abrogazioni. Sparisce il registro del lavoro a domicilio e gli adempimenti conseguenti e il datore di lavoro che commette a domicilio lavori esterni all'attività produttiva deve riportare sul libro unico del lavoro sia il tipo che la quantità del lavoro che, infine, la misura della retribuzione (nuovo comma 5 dell'art. 3 della legge n. 877/1973). Viene cancellato il libretto personale di controllo previsto dall'art. 10 e, in sua vece, soccorre il libro unico del lavoro ove vanno indicate le date di consegna, di riconsegna del lavoro, la qualità e la quantità (nuovo comma 1 dell'art. 10). Viene abrogato l'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 13, comma 2, della legge n. 877/1973 e è, poi, abrogato anche il successivo comma 6.

Vengono abrogate una serie di norme: la disposizione fa salvo il disposto del comma 4 relativo al libro unico del lavoro ed il conseguente periodo transitorio.

Di conseguenza, vengono cassate dal nostro ordinamento (e ciò è avvenuto dal 25 giugno 2008) le seguenti disposizioni:

- a) l'art. 134 del R.D. n. 1422/1924 che imponeva alle aziende il possesso di un libro paga e matricola per le aziende soggette all'INPS;
- b) l'art. 7 della legge n. 1122/1955 che faceva obbligo alle imprese che avevano come dipendenti i giornalisti professionisti iscritti all'ordine, di inserirli nei libri di paga e matricola:



- c) gli arti 39 e 41 del DPR n. 797/1955 che concernevano la registrazione di una serie di dati ed elementi sul libro paga e matricola;
- d) il DPR n. 2053/1963 sul riordinamento del servizio di collocamento per i lavoratori dello spettacolo;
- e) gli articoli 20, 21, 25 e 26 (che riguardavano l'istituzione e le modalità di tenuta dei libri di matricola e paga delle aziende soggette all'assicurazione INAIL) del DPR n. 1124/1965;
- f) l'art 42 della legge n. 153/1969 che disciplinava i termini temporali della conservazione dei libri paga e matricola;
- g) la legge n. 8/1979 sull'impiego del personale artistico e tecnico nel settore dello spettacolo;
- h) il DPR n. 179/1981 che contiene il regolamento di attuazione postulato dalla legge n. 8/1979 per il lavoro del personale artistico dello spettacolo;
- i) l'art. 9 -quater della legge n. 608/1996 che disciplinava il registro d'impresa agricolo;
- j) il comma 1178 dell'art. 1 della legge n. 396/2006 che sanzionava la mancata istituzione e l'omessa esibizione dei libri matricola e paga , con la c.d. "maxisanzione", compresa tra 4.000 e 12.000 euro;
- k) il DM 30 ottobre 2002 relativo alle modalità applicative circa la tenuta del libro matricola e paga;
- l) la legge n. 188/2007: si tratta della norma che ha introdotto la procedura telematica per le dimissioni volontarie attraverso un sistema che faceva capo al Ministero del Lavoro. Nata per combattere il c.d. fenomeno delle dimissioni in bianco in determinate realtà e settori a rischio, aveva dato luogo a problemi di gestione, pressoché insormontabili, essendo, ad esempio, possibile "by - passare" la disposizione attraverso le c.d. "dimissioni consensuali in bianco". Altre difficoltà operative, legate anche ad una dizione infelice contenuta nel quadro "data di decorrenza delle dimissioni", avevano creato difficoltà nell'opera svolta dalle Direzioni provinciali del Lavoro, dai centri per l'impiego, dagli Uffici comunali e, previa convenzione con il Ministero del Lavoro, dai patronati e dai sindacati. Ovviamente, restano in piedi, con le usuali procedure, le convalide presso la Direzione provinciale del Lavoro delle dimissioni per causa di matrimonio e durante il periodo di tutela della maternità;



- m) i commi 32, lettera d (previsione, per delega, di un aumento della contribuzione per i contratti a tempo parziale fino a 10 ore settimanali), 38 (che aveva cancellato l'art. 14 del D.L.vo n. 276/2003 per l'inserimento al lavoro dei soggetti svantaggiati attraverso convenzioni con le cooperative sociali), 45, 47, 48, 49 e 50 (che avevano abrogato il lavoro intermittente e, al contempo, a certe condizioni, previo accordo collettivo, lo avevano consentito nel settore del turismo ed in quello dello spettacolo), della legge n. 247/2007. Di particolare importanza per i datori di lavoro è l'abrogazione della lettera d) del comma 32 dell'art. 1 che ha un significato preciso: i contratti a tempo parziale di durata minima (inferiore a quella, ad esempio, prevista dal contratto collettivo), hanno la contribuzione relativa all'orario concordato e non al "minimum" previsto nel CCNL. Sul punto, suo tempo, si pronunciò l'INPS con il messaggio n. 5143 del 14 febbraio 2005 osservando che i contributi vanno calcolati sulla base dell'orario pattuito tra le parti anche se inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva. Tale tesi trovava la propria giustificazione nell'art. 1, comma 1, del D.L.vo n. 61/2000 laddove si afferma che l'orario di lavoro nei rapporti a tempo parziale è quello stabilito nel contratto individuale e non sulla base di quanto previsto nel contratto collettivo;
- n) i commi 1173 e 1174 (che prevedevano l'adozione attraverso decreti del Ministro del Lavoro, di indici di congruità, in rapporto ai lavori svolti ed alla manodopera impiegata in ogni settore), dell'art. 1 della legge n. 296/2006;
- o) le parole "dell'art. 18, comma 1, lettera u) dell'art. 55, comma 4, lettera h), del D.L.vo n. 81/2008 sono soppresse.

Vengono cancellate le disposizioni "particolari", anche organizzative, relative al c.d. collocamento dello spettacolo. Sul punto si attendono chiarimenti amministrativi finalizzati anche alla definizione di eventuali competenze relative al rilascio dei permessi per i lavoratori extracomunitari dello spettacolo.

La circolare n. 20/2008 aggiunge, inoltre, che debbono ritenersi implicitamente abrogate anche altre disposizioni che richiamano direttamente i libri di matricola e paga:

- a) l'art. 16, commi 4 e 5, del Decreto Legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, che riguardano i libri paga e matricola per i lavoratori dello spettacolo;



- b) gli articoli 2 e 3, comma 1, della legge 24 ottobre 1966, n. 934, che riguardano i libri paga e matricola per l'assicurazione contro le malattie.

Un paragrafo a parte la circolare n. 20/2008 dedica alla "maxisanzione contro il sommerso dopo il libro unico", sottolineando che con l'abrogazione dei libri paga e matricola l'accertamento della sussistenza della regolarità del rapporto di lavoro è lasciata esclusivamente alla comunicazione obbligatoria di assunzione ex art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006. Conseguentemente, il personale della vigilanza viene invitato ad acquisire una serie di informazioni dal personale trovato sul posto di lavoro, con la redazione di un apposito "verbale di primo accesso ispettivo" nel quale si dovranno:

- a) identificare esattamente, con documento di identità, i lavoratori;
- b) indicare con precisione le mansioni e le attività svolte dai lavoratori, come accertate dagli ispettori;
- c) dare conto accuratamente di eventuali modalità particolari di tenuta o di abbigliamento o dell'uso di attrezzature e macchinari.

Successivamente, si chiederà al datore di lavoro l'esibizione delle comunicazioni preventive di assunzione e l'esibizione del libro unico del lavoro. L'assenza di comunicazione preventiva e l'accertamento che nei casi di specie non esistono situazioni di differente qualificazione dei rapporti, uniti alla presenza delle condizioni individuate dall'art. 14, comma 1, del D.L.vo n. 81/2000, come ad esempio, la percentuale pari o superiore al 20% del personale trovato sul posto di lavoro), comporterà l'adozione del provvedimento di sospensione. Nel caso in cui l'ispettore si trovi di fronte ad assunzioni ove il datore di lavoro affermi che siano state effettuate per causa di forza maggiore o per avvenimenti straordinari, la maxisanzione scatterà soltanto allorquando il personale di vigilanza abbia accertato l'insussistenza effettiva delle esimenti evidenziate.

La circolare n. 20/2008 contiene un ultimo passaggio relativo alle "ricadute sulle modalità di ispezione": vi si afferma che le nuove funzionalità del libro unico del lavoro postulano una sistematicità di rapidi accessi programmati, volti a rendere percepibile sul territorio la presenza dell'organo di vigilanza e a contrastare il lavoro sommerso, incoraggiando l'emersione e promuovendo la legalità, nell'ottica dell'art. 8 del D.L.vo n. 124/2004.



Lavoro intermittente (art. 39)

Con il comma 11 viene fatto "rivivere" il lavoro intermittente, affermando che trovano immediatamente applicazione le norme sul lavoro a chiamata disciplinate dagli articoli da 33 a 40 del D.L.vo n. 276/2003: l'istituto potrà esplicare la propria efficacia non solo in quei settori nei quali era già stato utilizzato (turismo, commercio, pubblici esercizi) ma anche in altre nuove attività come quella degli steward nelle attività delle squadre di calcio i quali, secondo il DM. 8 agosto 2007 del Ministro dell'Interno, debbono essere direttamente gestiti dalle società (e il contratto a chiamata si presenta con le caratteristiche precise) o alle dipendenze di istituti di vigilanza privata.

Credo sia necessario, a questo punto, effettuare una breve riflessione sul "job on call", anche alla luce del fatto che resta in vigore il R.D. n. 2657/1923 (che elenca una serie di attività discontinue), richiamato dal D.M. 23 ottobre 2004, abrogato, in un primo momento, dall'art. 26 del D.L. n. 112/2008 (la cancellazione sarebbe dovuta scattare dal 25 agosto 2008), ma riadattato nel nostro ordinamento (in quanto non più compreso nella tabella allegata che contiene le disposizioni che saranno abrogate a partire dal 22 dicembre 2009) dalla legge di conversione n. 133/2008.

Da un punto di vista amministrativo il Ministero del Lavoro fornì le proprie indicazioni con la circolare n. 4 del 3 febbraio 2005: esse vanno, ovviamente, riadattate alle novità intercorse negli ultimi anni.

Ma andiamo con ordine.

Il lavoro intermittente si può definire come un contratto (a tempo determinato od indeterminato) con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione nei casi individuati dall'art. 34 del D.L.vo n. 276/2003 che sono:

- a) lavori di carattere discontinuo od intermittente secondo le esigenze individuate dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;
- b) per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'art. 37 che sono stati intesi come week-end (che va dalle ore 13 del venerdì fino alle 6 del lunedì successivo), vacanze natalizie (1° dicembre - 10 gennaio), vacanze pasquali (va dalla domenica delle



Palme al martedì successivo alla Santa Pasqua), ferie estive (1° giugno – 30 settembre);

- c) le attività discontinue indicate, in via provvisoria, dal D.M. 23 ottobre 2004, in assenza di una specifica disciplina contrattuale. Tale provvedimento ha richiamato, per la individuazione delle tipologie, il R.D. n. 2657/1923. Con la circolare n. 4/2005 si sostenne che le attività indicate nel Regio Decreto erano da intendersi come parametro di riferimento, destinato a sopperire alla mancanza delle previsioni contrattuali, senza alcuna ottemperanza ai requisiti ed alle autorizzazioni previste (si pensi, ad esempio, ai casi in cui era richiesta l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro).

Vale la pena di ricordare come attraverso la circolare n. 7 del 5 marzo 2008 il Ministero del lavoro, a fronte della cancellazione del lavoro intermittente operata con la legge n. 247/2007, sostenne, in coerenza con il principio contenuto nell' art. 11 delle disposizioni preliminari al codice civile ("la legge dispone solo per l'avvenire"), la sopravvivenza, fino a scadenza (se a tempo determinato) o la prosecuzione (fino alla fine naturale, se a tempo indeterminato) dei contratti a chiamata stipulati entro il 31 dicembre 2007.

Il lavoro "a chiamata" può, in ogni caso, essere effettuato dagli "under 25" e dagli "over 45", anche se pensionati. Esso, peraltro, risulta vietato:

- a) se effettuato per sostituire lavoratori in sciopero. Si tratta di una disposizione che mira a tutelare tale diritto costituzionale e che è richiamato anche per altre tipologie contrattuali come quella della somministrazione a tempo determinato;
- b) salvo diversa previsioni contenuta in accordi sindacali, presso unità produttive interessate a procedimenti collettivi per riduzione di personale "ex lege" n. 223/1991, effettuate nei sei mesi precedenti, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni, o presso unità produttive ove sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario, con diritto al trattamento di CIGS, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni degli "intermittenti". Così come è scritta la norma appare limitata al concetto di "stesse mansioni", lasciando spazio ad altre ipotesi diverse, a partire dalle c.d. "mansioni equivalenti" o ad imprese non tenute al rispetto della procedura collettiva perché, ad esempio, sotto dimensionate alle 15 unità. E' pur vero che, per



effetto dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949 (come modificato dal D.L.vo n. 297/2002), il lavoratore licenziato ha un diritto di precedenza nei 6 mesi successivi alla risoluzione del rapporto, ma è anche vero che tale diritto, peraltro disponibile, deve essere "azionato" dall'interessato;

- c) se l'impresa non ha effettuato la valutazione dei rischi. Vale la pena di ricordare che per effetto dell' art. 4, comma 2 -bis, della legge n. 129/2008 il termine del piano per la valutazione dei rischi ipotizzato dal D.L.vo n. 81/2008 è stato spostato al 1° gennaio 2009.

Il contratto a chiamata (art. 35) è in forma scritta, ai fini della prova, e deve indicare:

- a) la durata e le ipotesi oggettive e soggettive che ne consentono la stipulazione;
- b) il luogo e le modalità della disponibilità, eventualmente garantita e il preavviso di chiamata che, per dettato normativo, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo. Se il datore di lavoro opera su più sedi produttive va specificato se "la chiamata" riguarda una, tutte o una parte di esse;
- c) il trattamento economico e normativo e la relativa indennità di disponibilità, se prevista;
- d) l'indicazione delle forme con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione, nonché le modalità di rilevazione delle presenze in azienda. Va chiarita anche la modalità della chiamata (orale, scritta, e-mail, ecc.) e quella di risposta del prestatore;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità che sono analoghe a quelle usuali in essere per gli altri dipendenti;
- f) le misure di sicurezza necessarie per l'attività.

La comunicazione di assunzione va inviata on - line al centro per l'impiego in via preventiva, prima dell'inizio dell'attività lavorativa (comma 1180 dell'art. 1 della legge n. 296/2006) ma, afferma la circolare n. 4/2005, il datore di lavoro è tenuto alla comunicazione iniziale e non anche alle altre conseguenti allorché "la chiamata" riattiva la prestazione. La comunicazione on - line, effettuata attraverso il modello "Unilav" esplica i propri effetti anche nei confronti degli Istituti previdenziali.

Il lavoratore andrà registrato (con il codice fiscale, la qualifica, il livello e gli altri elementi richiesti), con il numero progressivo e la data di assunzione sul libro unico del lavoro, alla stregua degli altri lavoratori: le altre registrazioni legate alle prestazioni economiche, alle trattenute fiscali, ai premi agli straordinari ed alle



indennità a vario titolo corrisposte andranno riportate sul libro unico, per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo (art. 39, comma 3, della legge n. 133/2008 e D.M. 9 luglio 2008).

Il lavoro a chiamata che, come detto può essere anche a termine (ma non trova, in questo caso, applicazione il D.L.vo n. 368/2001, trattandosi di tipologie contrattuali del tutto diverse), può essere cumulabile con altri contratti di lavoro, nel rispetto sia della normativa in materia di orario di lavoro prevista dal D.L.vo n. 66/2003 che degli impegni negoziali presi con altri datori.

L'art. 36 prevede la possibilità della corresponsione di una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore si vincoli o meno a rispondere alla chiamata, cosa che deve risultare espressamente dal contratto. L'indennità, se prevista, copre i periodi nei quali il lavoratore è "in attesa" della utilizzazione rispetto alla quale garantisce la sua disponibilità. Essa (e sul punto la circolare n. 4/2005 è chiara) è corrisposta a consuntivo alla fine del mese di riferimento, con la possibilità, di fronte ad un rifiuto ingiustificato, di arrivare ad una risoluzione del contratto.

Il D.M. 10 marzo 2004, in attesa della misura che dovrà essere individuata dalla contrattazione collettiva (cosa non avvenuta) ne ha previsto la misura, divisibile in quote orarie: essa è pari al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato. La retribuzione mensile da prendere come base di riferimento è costituita da minimo tabellare, E.D.R. e ratei di mensilità aggiuntive: per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente divisorio orario quello del CCNL.

Nei confronti dei lavoratori intermittenti trovano applicazione in misura "proporzionale" gli istituti normativi tipici del rapporto di lavoro subordinato, con la precisazione (circ. n. 4/2005) che se "la malattia o l'infortunio si verificano durante i periodi di inattività o disponibilità la predetta normativa non trova applicazione". In materia di assegni familiari è applicabile la normativa prevista per il lavoro subordinato ex art. 2 della legge n. 153/1988 come è applicabile la misura di incentivazione per i congedi e permessi parentali prevista dall'art. 9 della legge n. 53/2000. Anche l'indennità di disoccupazione (qualora ne ricorrano i requisiti (ordinari o ridotti) è riconosciuta per i periodi di "non lavoro", atteso che la scelta delle modalità della prestazione non dipende dalla volontà del lavoratore ma dalle oggettive caratteristiche della stessa: come si vede, il trattamento, in questo caso, è del tutto diverso da quello che si riscontra nei contratti a tempo parziale verticale ove sia l'INPS



che, più volte, la Corte di cassazione hanno affermato il “non diritto” del lavoratore al trattamento di disoccupazione, sulla base del concetto che in tale tipologia contrattuale le modalità di esecuzione della prestazione sono determinate liberamente dalle parti.

L’art. 39 del D.L.vo n. 276/2003 ricorda che il lavoratore a chiamata è computato nell’organico ai fini dell’applicazione delle normative (es. legge n. 68/1999 sui disabili in proporzione all’orario di lavoro effettivamente svolto durante ogni semestre.

Per quel che concerne il versamento contributivo occorre ricordare come il datore di lavoro sia tenuto a versare lo stesso sull’importo della retribuzione corrisposta e sull’ammontare dell’indennità di disponibilità, anche in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo. Da un punto di vista fiscale, trattandosi di reddito da lavoro subordinato, trova applicazione l’art. 51 del TUIR.

Per completezza di informazione va chiarito che l’assunzione di un disoccupato di lungo periodo (ex art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990) o in mobilità (art. 8 e 25 della legge n. 223/1991) con un contratto di lavoro intermittente non fa godere delle agevolazioni ivi previste. Infatti, il Ministero del Lavoro, rispondendo ad un interpello, ha precisato che “ogni ipotesi agevolativi, rivestendo carattere di eccezionalità e derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo, in linea di massima, sembra applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata”. Ciò non è stata fatto con il D.L.vo n. 276/2003 e quindi, per tale tipologia contrattuale, non è possibile accedere ad alcuna agevolazione.

Tenuta dei documenti di lavoro e altri adempimenti formali in materia di collocamento obbligatorio e di rapporti di lavoro marittimo (art. 40)

Cambiando la formulazione dell’art. 5 della legge n. 12/1979 il comma 1 dell’art. 40 afferma che i documenti dei datori possono essere tenuti presso i consulenti del lavoro o gli altri professionisti abilitati: il datore ne deve dare comunicazione preventiva alla Direzione provinciale del Lavoro competente per territorio, fornendo tutti gli elementi identificativi necessari.

Poiché è venuto meno il libro paga e matricola (con la versione normativa che ne prevedeva la presenza, in copia, sul posto di lavoro se affidato alla cura di un professionista abilitato), il Legislatore ha ritenuto opportuno disciplinare la materia,



stabilendo le eventuali sanzioni correlate al mancato seguito della richiesta avanzata dagli ispettori.

Se il professionista non ottempera entro 15 giorni, senza giustificato motivo (che può essere ostativo od impeditivo), alle richieste avanzate dagli organi di vigilanza è punito con la sanzione amministrativa compresa tra 100 e 1.000 euro: in caso di recidiva l'organo di vigilanza ne dà comunicazione all'Ordine per i conseguenti provvedimenti disciplinari.

Diverse sono, invece, le sanzioni a carico delle associazioni datoriali (e delle loro strutture di assistenza) delegate: la non ottemperanza, nei 15 giorni successivi senza alcun giustificato motivo, alla richiesta di documentazione è sanzionata con un importo compreso tra 250 e 2.000 euro, mentre la recidiva è colpita con un importo pecuniario compreso tra 500 e 3.000 euro.

Viene, poi, modificato il comma 2 dell'art. 4 bis del D.L.vo n. 181/2000. Prima dell'inizio dell'attività lavorativa i datori di lavoro pubblici (con alcune eccezioni) e privati debbono fornire al lavoratore copia della comunicazione anticipata di assunzione: in tal modo si adempie agli obblighi della lettera di assunzione ex D.L.vo n. 152/1997. Tale obbligo è, inoltre, assolto nel caso in cui venga consegnata una copia del contratto individuale che contenga, tutti gli elementi richiesti dal D.L.vo n. 152/1997. La norma non riguarda, però, il personale non contrattualizzato della Pubblica Amministrazione come i Magistrati, i Professori Universitari, gli appartenenti alla carriera Prefettizia o Diplomatica, gli appartenenti alle Forze Armate ed alla Polizia.

Viene, altresì, abrogato il registro per il settore dell'autotrasporto introdotto, a partire dal 1° gennaio 2008, dal D.L.vo n. 234/2007 e che era vidimato dalle Direzioni provinciali del Lavoro: da ora in poi gli adempimenti relativi alle presenze vanno riportati sul libro unico del lavoro.

Con il comma successivo si interviene sulla materia del collocamento obbligatorio e, in particolare, sull'art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999 che viene completamente riscritto. Tutti i datori di lavoro privati e pubblici, soggetti ai limiti dimensionali previsti dalla legge, debbono presentare il prospetto informativo da cui risultino sia il numero complessivo dei dipendenti, che il numero ed i nomi dei computabili nella quota di riserva che i posti di lavoro e le mansioni disponibili. Rispetto al passato la novità consiste nel fatto che il prospetto non va inviato almeno



una volta l'anno come avviene adesso (entro il 31 gennaio con la "fotografia" del personale in forza al 31 dicembre precedente o quando, in corso d'anno, si sono verificati mutamenti nell'organico tali da creare una differenza nell'obbligo), ma soltanto qualora vi siano stati cambiamenti tali da giustificare l'obbligo od incidere sulla quota di riserva. I prospetti sono pubblici e devono essere consultabili negli spazi dei servizi per l'impiego aperti al pubblico: tutto ciò nell'ottica di rendere effettivo il diritto di accesso tutelato dalla legge n. 241/1990.

La conseguenza principale scaturente da questa novità normativa è rappresentata dal fatto che viene meno, per le aziende che non presentano mutamenti percentuali nell'aliquota d'obbligo e che non presentano il prospetto informativo, la sanzione prevista dall'art. 15, comma 1, della legge n. 68/1999 per ritardato invio del prospetto informativo, maggiorata di un importo per ogni giorno di ritardo. Per completezza di informazione si ricorda che con D.M. 12 dicembre 2005, emanato nel rispetto della previsione dell'art. 5, comma 1, la sanzione originaria (una volta espressa in lire e, poi, adeguata dal 2002 in euro) è ora, per le imprese tenute alla presentazione, di 578 euro per ritardato invio del prospetto, maggiorato di 28 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo. E' appena il caso di ricordare come, trattandosi di comportamento omissivo (sia pure progressivo, nel senso che l'importo pecuniario aumenta con il protrarsi dei giorni nei quali continua l'inadempimento), trovi applicazione, nei confronti dei datori di lavoro trasgressori, l'istituto della diffida ex art. 13 del D.L.vo n. 124/2004, con il pagamento, in caso di ottemperanza, del quarto dell'importo edittale.

Il passaggio delle competenze in materia di collocamento obbligatorio alle Regioni ed alle Province, ha portato ad una difformità dei prospetti nei vari ambiti territoriali, con grave nocumento per quelle imprese che si trovano ad operare su più realtà produttive: in alcuni ambiti si è continuato con il vecchio sistema cartaceo, in altri si è imposto l'invio telematico, in molte altre situazioni si chiedono elementi che altrove non sono richiesti. Tutto ciò ha creato problemi operativi non secondari anche ai fini della determinazione delle carenze complessive. Di tutto ciò si è reso conto il Legislatore che intende assicurare una unitarietà ed una omogeneità dei prospetti informativi anche nell'ottica del sistema informativo del lavoro. Di qui l'affidamento ad un decreto "concertato" del Ministro del Welfare con quello per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione, previa intesa con la Conferenza Stato - regioni, del



compito di definire un modulo unico per l'invio del prospetto informativo, con la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati.

Viene, altresì, soppressa la certificazione circa l'ottemperanza agli obblighi occupazionali richiesta dall'art. 17 della legge n. 68/1999: è quindi sufficiente, fermi restando eventuali accertamenti dell'amministrazione richiedente, l'autocertificazione del datore di lavoro cosa che, indubbiamente, "sposterà" ad un momento successivo l'eventuale onere di verifica che resta (e questo è un fatto positivo per il cittadino o l'impresa utente) completamente a carico delle Amministrazioni Pubbliche. Vale la pena di ricordare come l'originario art. 17 prevedesse per tutte le imprese, pubbliche e private, partecipanti a bandi per appalti pubblici o che intrattenessero rapporti convenzionali o di concessione con strutture pubbliche, l'obbligo di presentare, in via preventiva, la dichiarazione di regolarità rispetto alle norme che regolano l'accesso al lavoro dei disabili, nonché, pena l'esclusione, l'apposita certificazione, rilasciata dai servizi della Provincia, attestante la regolarità.

Un'altra novità riguarda il collocamento della gente di mare: gli armatori e le società di armamento possono comunicare agli uffici di collocamento della gente di mare, entro il ventesimo giorno successivo alla data di imbarco o di sbarco, l'assunzione o la cessazione del rapporto del personale marittimo iscritto nelle matricole della gente di mare ex art. 115 del Codice della Navigazione, del personale non iscritto e di tutto quello che, a vario titolo, presta servizio, come definito dal D.P.R. n. 324/2001. Va, peraltro, ricordato che, a partire dal 1° agosto 2008, è stato attivato il sistema informatico UNIMARE che permette di raccogliere le comunicazioni che gli armatori e le società di armamento devono effettuare in caso di imbarco e sbarco dei marittimi e di tutti coloro che, a vario titolo, prestano servizio a bordo delle navi. Tale sistema, in perfetta assimilazione con il collocamento ordinario, è on - line e la data già indicata nel D.M. 24 gennaio 2008 è stata posticipata con il D.M. 31 marzo 2008.

Orario di lavoro (art. 41)

Molte novità sono state introdotte nel "corpus" del D.L.vo n. 66/2003.

Ma andiamo con ordine.



La prima modifica concerne la definizione di lavoratore notturno e si concretizza nella totale abrogazione dell'art. 1, comma 2, lettera e) n. 2: ora è considerato lavoratore notturno per almeno tre ore la propria attività per un minimo di 80 giorni nell'anno, con la ovvia riproporzione in caso di prestazioni a tempo parziale. Tutto questo, in assenza di disciplina collettiva.

La seconda modifica riguarda la definizione di "lavoratore mobile": nel "corpus" dell'art. 1, comma 2, lettera h) è stato inserito l'inciso che è tale, per tutte le condizioni ivi considerate, il soggetto che presta la propria attività sia in proprio che per conto terzi, su strada, per via aerea o marittima, o a impianto fisso non ferroviario.

La terza modifica riguarda i soggetti cui non trova applicazione il D.L.vo n. 66/2003: oltre alle Forze dell'ordine, alle Forze Armate, agli addetti alla polizia municipale e provinciale nell'esercizio dei compiti istituzionali, l'esenzione è, ora, allargata al personale dei servizi di vigilanza privata (art. 2, comma 3). Per costoro valgono le regole fissate dalla contrattazione collettiva o dalla normativa speciale.

La quarta modifica concerne il riposo giornaliero. Come è noto, l'art. 7 stabilisce che il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, fatte salve le ipotesi di attività caratterizzate da prestazioni frazionate (si pensi, ad esempio, al settore delle pulizie). Orbene, la modifica, aggiunge a tale ultima ipotesi quella dei c.d. "regimi di reperibilità", ossia di quegli istituti ove il lavoratore deve essere reperibile per esigenze aziendali. Ciò significa che il riposo di 11 ore si intende rispettato anche attraverso la sommatoria di parti di riposo tra periodi di lavoro effettuati nel rispetto del regime di reperibilità.

La quinta modifica è relativa al riposo settimanale (art. 9). Il lavoratore ha diritto ad un riposo di almeno 24 ore, di regola coincidenti con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero previste dall'art. 7 (11 ore). Orbene, la novità introdotta riguarda la frase immediatamente successiva aggiunta: " il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni".

La sesta modifica riguarda le eccezioni all'art. 9 e precisamente quella contenuta sui lavori a turni individuati dal comma 2, lettera a); la norma è stata completamente riscritta ed ora è la seguente:

- a) fanno eccezione alla normativa sui riposi settimanali le "attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la



fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale". Rispetto al vecchio testo è stata inserita tra le c.d. "cause esimenti" anche il cambio turno e non soltanto il cambio squadra.

La settima modifica concerne le possibilità derogatorie in materia di pause, riposi giornalieri e lavoro notturno (art. 17, comma 1). In mancanza di accordi nazionali sulla materia, la possibilità derogatoria è estesa alla contrattazione territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con le modifiche successive si interviene sull'apparato sanzionatorio. E su questo ritengo necessario richiamare l'attenzione degli organi di vigilanza.

Il nuovo comma 3, primo periodo, dell'art. 18 bis del D.L.vo n. 66/2003 ora recita: "la violazione delle disposizioni previste dall'art. 4, commi 2, 3 e 4 (che riguardano la durata massima dell'orario di lavoro che non può superare per ogni periodo di 7 giorni le 48 ore, comprensive dello straordinario, o la media di 48 ore nei 4 mesi o nel termine più lungo – massimo 12 mesi – fissato dalla contrattazione collettiva), dall'art. 9, comma 1 (riposo settimanale) e dall'art. 10, comma 1 (ferie annuali) è punita con la sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per ogni lavoratore, per ciascun periodo di riferimento cui si riferisca la violazione". Viene specificato che la sanzione si riferisce ad ogni lavoratore e ad ogni periodo (cosa, prima, non specificata normativamente). Tale sanzione non è diffidabile ex art. 13 del D.L.vo n. 124/2004.

Cambia anche la sanzione richiamata al comma 4 dell'art. 18 bis: "la violazione delle disposizioni previste dall'art. 7, comma 1, (si tratta del riposo giornaliero), è punita con la sanzione amministrativa da 25 a 100 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore". La sanzione, nel rispetto delle direttive ministeriali in vigore, non è diffidabile ex art. 13 del D.L.vo n. 124/2004. La vecchia sanzione prevedeva un importo compreso tra 105 e 630 euro, ridotto a 210 euro ex art. 16 della legge n. 689/1981.

Altra novità riguarda il comma 6 dell'art. 18 bis: "la violazione delle disposizioni previste dall'art. 5, commi 3 e 5 (lavoro straordinario) è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 5 giornate lavorative, la



sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta”.

Altre novità, indirettamente correlate all’orario, riguardano la sospensione dell’attività imprenditoriale per violazioni in materia di orario di lavoro. E’ stata cancellata la norma, già presente nell’art. 5, comma 1, della legge n. 123/2007 e, ora, ripresa dall’art. 14 del D.L.vo n. 81/2008, in base alla quale gli ispettori del lavoro potevano adottare un provvedimento sospensivo in presenza di reiterate violazioni in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale di cui agli articoli 4, 7 e 9 del D.L.vo n. 66/2003. Di conseguenza, le due ipotesi sospensive rimaste sono quella legata alla individuazione di lavoratori in nero in percentuale pari o superiore al 20% della forza lavoro trovata sul posto e quella correlata alle gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Una novità riguarda il personale medico dirigente degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale: non trovano applicazione gli articoli 4 (durata massima dell’orario settimanale) e 7 (riposo giornaliero), proprio in relazione alla loro responsabilità dirigenziale. Dovrà essere la contrattazione collettiva a definire le modalità atte a far loro godere un pieno recupero delle energie psico-fisiche.

Con l’entrata in vigore del Decreto Legge cessa l’obbligo (e la relativa sanzione) per le imprese che avevano sfiorato nel quadrimestre o nel maggior periodo previsto dalla contrattazione collettiva il limite settimanale delle 48 ore di effettuare la comunicazione alla Direzione provinciale del Lavoro, come cessa l’obbligo (peraltro, poco praticato anche perché non sorretto da alcuna sanzione) di comunicare annualmente alla Direzione provinciale del Lavoro, anche attraverso la propria associazione, la quantità di lavoro notturno svolto in via continuativa.

Vale la pena di ricordare come, per effetto dell’art. 39 della legge n. 133/2008 e del successivo D.M. 9 luglio 2008, le ore di lavoro straordinario debbano essere riportate, per ogni lavoratore, sul libro unico del lavoro il cui aggiornamento è possibile entro il giorno 16 del mese successivo.

E’ appena il caso di sottolineare come tutte le sanzioni e le abrogazioni contenute nel testo originario dell’art. 41 del D.L. n. 112/2008 valgano a partire dal 25 giugno 2008, mentre quella relativa al mancato godimento del riposo settimanale, prima abrogata dal predetto decreto legge e, poi, reintrodotta dalla legge di conversione n. 133/2008, trovi applicazione a partire dal 21 agosto 2008.



Lavoro flessibile nelle Pubbliche Amministrazioni (art. 49)

La norma interviene, nuovamente, sull'art. 36 del D.L.vo n. 165/2001, già, peraltro, oggetto di attenzione con la legge n. 244/2007. Viene sottolineato come per esigenze di carattere ordinario la Pubblica Amministrazione sia obbligata ad assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel rispetto delle procedure previste dall'art. 35 (prove selettive). Per le esigenze di carattere temporaneo ed eccezionali occorre ricorrere ai c.d. "contratti flessibili" (tempo determinato, contratti di formazione e lavoro - cosa ancora possibile nel pubblico impiego -, altri rapporti formativi - come, ad esempio, il tirocinio - ed il contratto di somministrazione, con esclusione, per quest'ultimo contratto delle funzioni direttive e dirigenziali). L'abuso del ricorso a contratti flessibili è "scoraggiato" dalla disposizione (comma 3) in base alla quale non è possibile superare, per sommatoria dei vari contratti, i 36 mesi nell'ultimo quinquennio.

La violazione delle disposizioni in materia di rapporti a termine (comma 5) comporta queste conseguenze:

- a) il rapporto non si può costituire a tempo indeterminato;
- b) esiste una responsabilità in carico al Dirigente che non ha controllato;
- c) il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno derivante da prestazioni di lavoro effettuate in violazione di norme imperative;
- d) le amministrazioni hanno titolo a recuperare le somme indebitamente pagate nei confronti del Dirigente responsabile, qualora la violazione sia ascrivibile a dolo o colpa grave;
- e) le violazioni comportamentali del Dirigente rientrano nella valutazione complessiva dello stesso, alla luce della previsione dell'art. 5 del D.L.vo n. 286/1999.

Il nuovo dettato normativo cancella la previsione contenuta nella circolare n. 3/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica in base al quale la somministrazione ed il contratto di formazione e lavoro non rientravano nella definizione di lavoro flessibile. Sul punto, anche il recente parere n. 49/2008 dello stesso Dipartimento si muove nella linea indicata dal Legislatore.



Razionalizzazione del processo del lavoro (art. 53)

Nel lodevole intento di ridurre i tempi della giustizia del lavoro è stato modificato il comma 1 dell'art. 429 del codice di procedura civile: nel momento in cui il giudice del lavoro pronuncia la sentenza dando lettura del dispositivo, deve, altresì, motivare la decisione esponendo le ragioni che in fatto ed in diritto lo hanno portato alla stessa. Se il caso è particolarmente complesso la motivazione può essere posticipata al massimo per 60 giorni, ma ne dovrà dal comunicazione nel dispositivo.

Il successivo art. 56, afferma che tale disposizione trova applicazione nei processi instaurati a partire dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del D.L. n. 112/2008.

Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti della P.A. (art. 71)

Con tale articolo vengono profondamente innovati alcuni istituti:

- a) per i periodi di assenza per malattia di qualunque durata, nei primi dieci giorni è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento previsto dal CCNL o da normativa di settore per le assenze dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o day hospital, nonché per assenze gravi che richiedono terapie salva vita. Il Dipartimento della Funzione pubblica emanerà, presumibilmente a breve, norme interpretative sull'argomento, tenendo conto sia del fatto che l'art. 45 del D.L.vo n. 165/2001 definisce la demarcazione tra competenze essenziali e competenze accessorie, sia che lo stesso art. 71 non consente ipotesi derogatorie ai nuovi contratti collettivi;
- b) in caso di assenza superiore a 10 giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare (ossia al terzo) l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante la presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica. Il Dipartimento della Funzione Pubblica con il



- parere n. 45/2008 ha interpretato la disposizione equiparando alle strutture sanitarie pubbliche i medici di base, sulla base delle convenzioni previste;
- c) la verifica di controllo dello stato di malattia deve essere effettuata dalla Pubblica Amministrazione anche per assenze di un solo giorno;
 - d) le fasce orarie di reperibilità per le visite mediche di controllo sono 8,00 – 13,00 e 14,00 – 20,00 di tutti i giorni compresi i non lavorativi ed i festivi
 - e) per i permessi retribuiti nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore del dipendente, per ciascuna tipologia, viene calcolata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza;
 - f) le assenze dal servizio dei dipendenti per malattia non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per maternità, ivi compresa l'astensione anticipata, il congedo per paternità, le assenze per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, per congedi parentali (art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000) e, per i soli portatori di handicap (e non per i familiari), i permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992;
 - g) viene, infine, inserita, una norma di salvaguardia: questi principi non sono derogabili dalla contrattazione collettiva.

Le disposizioni "penalizzanti" (sotto l'aspetto economico) non trovano applicazione al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative.

Su tutta la materia appena citata ritengo opportuno richiamare la vostra attenzione sulla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7/2008 che abbiamo pubblicato sul nostro sito in data 18 luglio 2008.

Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età (art. 72)

Per gli anni 2009, 2010 e 2011 il personale dipendente da Pubbliche Amministrazioni cui mancano 5 anni per il collocamento a riposo può chiedere di essere esonerato dal servizio: la domanda non è revocabile e non si applica al



personale della scuola. L'amministrazione ha facoltà di accettare la richiesta, tenuto conto della razionalizzazione e della riorganizzazione dei processi produttivi e delle qualifiche per le quali vi sono esuberanti. Il lavoratore ha diritto al 50% del trattamento goduto, ivi comprese le competenze fisse ed accessorie fino al raggiungimento dell'età pensionabile: tale percentuale può essere elevata al 70% nelle ipotesi in cui il soggetto presti attività esclusiva e a tempo pieno (ovviamente, documentata) a favore di Onlus e associazioni non governative che operano a stretto contatto con i Paesi in via di sviluppo. Tale trattamento è totalmente cumulabile con eventuali redditi da lavoro autonomo e dipendente; ovviamente, l'attività non deve essere in contrasto con quella dell'amministrazione di appartenenza. L'istanza va presentata entro il 1° marzo di ogni anno. Al raggiungimento dell'età per la pensione il dipendente ha diritto al trattamento che gli sarebbe spettato se fosse rimasto in servizio.

Nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente le Pubbliche Amministrazioni risolvono, fermo restando quanto previsto in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici, il rapporto di lavoro senza preavviso. Il dipendente può presentare domanda, almeno un anno prima, per restare in servizio fino al raggiungimento del limite di età previsto dall'ordinamento. L'amministrazione ha facoltà, in base alle proprie esigenze amministrative e funzionali, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza acquisita in determinati ambiti e funzioni e per l'efficiente andamento dei servizi. Il personale che alla data di entrata in vigore della legge di conversione ha già maturato l'anzianità contributiva massima di 40 anni ovvero la matura nei 12 mesi successivi, deve fare la domanda di permanenza entro il 1° marzo 2009 e il 1° gennaio 2010 e, di conseguenza, la risoluzione del rapporto di lavoro opera dopo che siano trascorsi 90 giorni da tali date.

Part-time (art. 73)

Sono state introdotte alcune norme modificative per la concessione del part-time nel pubblico impiego, attraverso modifiche all'art. 1, comma 58, della legge n. 662/1996.

In particolare, viene meno l'automaticità della trasformazione nel senso che, ora, si afferma che "può essere concessa dall'Amministrazione" ed, inoltre, il 70% dei



risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro è destinata all'incentivazione della mobilità del personale della Pubblica Amministrazione.

Piano straordinario di verifica delle invalidità civili (art. 80)

Il Legislatore ha previsto, a partire dal 1° gennaio 2009, un piano straordinario di revisione di 200.000 pensioni di invalidità civile, allo scopo di verificare la sussistenza dei requisiti: l'incarico è stato affidato all'INPS che, peraltro con la circolare n. 77 del 21 luglio 2008, ha già fissato le regole organizzative per gli accertamenti.

La sussistenza dei requisiti sanitari verrà effettuata con visita diretta dell'assistito da medici appartenenti a commissioni mediche superiori o di verifica. I disabili saranno invitati, a visita, con lettera raccomandata inviata, per tempo, con l'avvertenza della possibilità di farsi assistere da un medico di fiducia. Coloro che non potranno presentarsi per le loro condizioni fisiche potranno essere "verificati" anche attraverso una visita domiciliare. Quest'ultima è prevista d'ufficio per gli "over 70, per i minori affetti da patologie corrispondenti ad una invalidità del 100% e per coloro che sono soggetti a gravissime patologie.

La visita terminerà con un verbale sottoscritto dai medici con l'indicazione delle patologie riscontrate e con il giudizio di natura "medico - legale" di conferma o di riforma dello stato invalidante. Se i requisiti non sussisteranno più, verrà, successivamente, adottato il provvedimento di revoca del trattamento.

La complessità delle novità impone una seria riflessione su quanto contenuto nella legge n. 133/2008 e che, per la sola parte lavoro e per le materie che possono interessarci, anche indirettamente, ho provato a riassumere: ovviamente, fermi restando gli impegni circa approfondimenti che faremo insieme nei prossimi giorni, soprattutto (ma non solo) con i colleghi che operano nella vigilanza, mi dichiaro a vostra disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ritenuto necessario.

IL DIRETTORE
(dr. Eufrazio MASSI)

