

Ai gentili clienti
Loro sedi

DL semplificazioni: ecco cosa cambia nei rapporti di lavoro

Gentile cliente con la presente intendiamo informarla che in data 09.02.2012 è stato pubblicato in **Gazzetta Ufficiale n. 33 il DL n. 5/2012**, più noto come **decreto semplificazioni**. Il nuovo provvedimento del governo tecnico ha lo scopo di **eliminare e riformare le disposizioni che regolano i rapporti tra amministrazione e amministrato, in modo tale da alleggerire le attività economiche di alcuni degli adempimenti previsti dalla normativa**. Il DL semplificazioni ha toccato **numerosi aspetti della disciplina del rapporto di lavoro**, modificando, anche **alcuni degli adempimenti previsti** (soprattutto riguardo al **Libro Unico del Lavoro**). Sono stati **semplificati**, inoltre, i **controlli sulle imprese** che dovranno essere **coordinati tra le varie amministrazioni statali, regionali e locali**: l'articolo 14 del DL n. 5/2012 prevede la possibilità in capo al governo di emanare **regolamenti concernenti l'attività di controllo**, precisando però i principi fondamentali su cui si dovrà basare tale attività (proporzionalità, tutela degli interessi pubblici, eliminazione delle attività di controllo non necessarie, programmazione dei controlli). In materia di **maternità**, invece, viene prevista la **possibilità in capo alle ASL** – a partire dal 01.04.2012 – di **rilasciare l'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro**.

Premessa

In data 09.02.2012 è stato **pubblicato in Gazzetta Ufficiale il DL n. 5/2012**, con cui **il governo tecnico ha adottato numerosi provvedimenti volti a semplificare la disciplina di numerose attività economiche**. Dopo il DL liberalizzazioni, infatti, **il governo ha ritenuto necessario**, oltre a favorire l'ingresso nel mercato di nuove attività, di **"semplificare la vita" a tutti gli operatori**

economici tagliando, laddove possibile, **numerosi adempimenti considerati eccessivamente gravosi per imprese e autonomi**.

In particolare, **in materia lavoro e previdenza**, il DL semplificazione prevede:

- la **semplificazione e l'accorpamento dei controlli**, anche se parte delle disposizioni dovrà essere integrata da regolamenti governativi;
- semplificazioni concernenti la **richiesta di autorizzazione per il congedo anticipato di maternità**;
- nuove disposizioni in materia di **pagamenti effettuati dall'INPS**;
- novità in materia di **assunzione di lavoratori extracomunitari**;
- **semplificazioni in materia di libro unico del lavoro**;
- sospensione degli **obblighi occupazionali in caso di ricorso alla CIGS**;
- nuove disposizioni in materia di **solidarietà negli appalti**.

Le principali novità del DL n. 5/2012 in materia di lavoro e previdenza

Interdizione anticipata dal lavoro per maternità

L'art. 15 afferma che **a partire dal 1° aprile 2012, la competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro per maternità viene suddivisa tra ASL e Direzione territoriale del Lavoro**: ciò avviene attraverso alcune modifiche introdotte nell'art. 17 del D.L.vo n. 151/2001.

In sostanza, l'ASL provvederà a **rilasciare l'autorizzazione**, secondo le **modalità definite nell'ambito della Conferenza Stato – Regioni**, per **gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose** che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

La **Direzione Territoriale del Lavoro procederà**, invece, **per le altre due ipotesi** già considerate dall'art. 17 e precisamente:

- allorché esistano **condizioni di lavoro od ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino**;
- allorché **la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo la previsione contenuta negli articoli 7 (lavori vietati) e 12 (valutazione dei rischi)**.

OSSERVA

Le altre modifiche sono la **conseguenza della nuova ripartizione**

delle competenze: in particolare è cambiato anche il comma 4 del citato articolo 17, laddove il potere discrezionale previsto (in teoria) a favore dei servizi ispettivi non c'è più nel caso in cui dall'accertamento "in via autonoma" o su richiesta della lavoratrice, emerga una situazione pregiudizievole.

Assunzione di lavoratori extracomunitari stagionali

L'art. 17, oltre a modificare l'art. 24 del D.L.vo n. 286/1998, afferma che **attraverso la comunicazione obbligatoria anticipata al centro per l'impiego ex art. 9-bis della legge n. 608/1996, il datore di lavoro assolve anche a tutti gli obblighi di comunicazione della stipula del contratto di soggiorno per lavoro subordinato concluso direttamente tra le parti per l'assunzione di un lavoratore con permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato in corso di validità.**

L'art. 24 del T.U. n. 286/1998 viene **modificato in modo tale che preveda, nel caso in cui siano trascorsi venti giorni dalla presentazione dell'istanza per l'ingresso di un lavoratore extra comunitario per lavoro stagionale e lo sportello unico per l'immigrazione non abbia espresso il proprio diniego, l'accoglimento della domanda in virtù del principio del silenzio-assenso.**

Tale circostanza, però, **si verifica solo se sussistono le seguenti condizioni:**

- la richiesta riguardi un **lavoratore già autorizzato nell'anno precedente a prestare la propria attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro;**
- il lavoratore stagionale **sia stato effettivamente assunto dal datore di lavoro ed abbia rispettato tutte le condizioni inserite nel permesso di soggiorno.**

Nel "*corpus*" normativo viene, poi, inserito il nuovo comma 3-bis con il quale si stabilisce che, fermo restando il periodo massimo di nove mesi del permesso di lavoro stagionale, **l'autorizzazione si intende prorogata ed il permesso di soggiorno può essere rinnovato nel caso in cui si presenti una nuova opportunità di lavoro stagionale offerta dallo stesso o da altro datore di lavoro.**

OSSERVA

L'art. 17 continua, poi, intervenendo sul **regolamento attuativo del T.U. n. 286/1998**, con alcuni **chiarimenti** relativi agli articoli 38 e 38-bis del DPR n. 394/1999 ed introducendo un ulteriore periodo al comma 3 dell'art. 38 – bis. Queste sono le novità:

- **l'autorizzazione al lavoro può essere concessa a più datori di lavoro**, dopo il primo, che **utilizzano lo stesso lavoratore stagionale in periodi successivi**, ed è **rilasciata a ciascuno di essi pur se il lavoratore si trovi, legittimamente nel nostro Paese**, a causa **dell'avvenuta instaurazione del primo rapporto di lavoro stagionale**: il lavoratore è **esonero dall'obbligo di rientro nel proprio Paese** per il **visto consolare d'ingresso**, ed il **permesso è rinnovato fino alla scadenza del nuovo rapporto stagionale**, nel rispetto del limite massimo (nove mesi);
- **la richiesta di assunzione per gli anni successivi al primo**, può essere **effettuata da un datore di lavoro diverso** da quello che ha ottenuto il nulla osta triennale al lavoro stagionale.

Semplificazione dei controlli sulle imprese

L'art. 14 prevede alcune disposizioni in materia di **semplificazione dei controlli sulle imprese**. In particolare, **viene previsto che**:

- l'attività di controllo deve essere ispirata ai principi di **proporzionalità anche in relazione agli adempimenti burocratici** ed alla **effettiva tutela del rischio e nel rispetto del principio di coordinamento tra amministrazioni statali, regionali e locali**;
- le amministrazioni pubbliche, individuate dall'art. 1, comma 2, del D.L. n. 165/2001, debbono pubblicare sul loro sito istituzionale e su quello www.impresainungiorno.gov.it, la **lista dei controlli cui sono assoggettate le imprese in relazione alla dimensione ed al settore, indicando i criteri e le modalità di svolgimento**;
- il Governo è **autorizzato ad emanare regolamenti volti a razionalizzare e coordinare i controlli sulle imprese e sono emanati dal Ministro della Funzione Pubblica di concerto con quello dell'Economia e con i Ministri competenti per materia**;

- i regolamenti si debbono ispirare ai **principi di proporzionalità dei controlli e dei connessi adempimenti, della tutela degli interessi pubblici, della eliminazione di attività di controllo non necessarie, di coordinamento e di programmazione dei controlli da parte delle amministrazioni** con l'obiettivo della **eliminazione delle duplicazioni e delle sovrapposizioni** in modo tale da *"recare il minore intralcio all'attività d'impresa"*, definendo la frequenza e tenendo conto degli accertamenti già effettuati. Altri principi ispiratori dei regolamenti concernono *"la collaborazione amichevole con i soggetti controllati al fine di prevenire rischi e situazioni di irregolarità"*, la informatizzazione degli adempimenti e delle procedure amministrative, la soppressione dei controlli sulle imprese in possesso di certificazione UNI EN ISO - 9001 o un'altra appropriata emessa da un organismo *"in linea"* con quanto previsto dal Regolamento CE 2008/765, per le attività oggetto di tale attestato;
- le Regioni e gli Enti locali, entro **sei mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione**, debbono **conformare le attività di controllo di loro competenza ai principi sopra indicati**;
- in materia fiscale e finanziaria **continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia.**

Semplificazioni in materia di LUL

Come noto, **i commi 1 e 2 dell' articolo 39 del DI n. 112/2008** (convertito dalla legge n. 133/2008) statuiscono **l'obbligo, del datore di lavoro privato e con la sola esclusione del lavoro domestico, di iscrivere nel libro unico del lavoro tutti i lavoratori** subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. **Per ciascun lavoratore devono essere indicati:**

- il nome e cognome;
- il codice fiscale;
- la qualifica e il livello;
- la retribuzione base;
- l'anzianità di servizio;
- le relative posizioni assicurative.

Entro la fine del mese successivo a quello di riferimento, **nel LUL devono essere indicati i dati relativi a:**

- **erogazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, compresi le somme a titolo di rimborso spese,**
- **le trattenute a qualsiasi titolo effettuate, le detrazioni fiscali, i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare, le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali;**
- **calendario delle presenze,** da cui risulti, per ogni giorno, il **numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato,** nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi.

Nella ipotesi in cui al lavoratore venga corrisposta una retribuzione fissa o a giornata intera o a periodi superiori può essere annotata solo la giornata di presenza al lavoro.

La **violazione concernente le infedeli scritturazioni sul Libro unico del lavoro** risulta essere **regolata** dall'art. 39, comma 7, del DL n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, che così recita:

→ *"Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1 e 2 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1.500 euro e se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 500 a 3.000 euro".*

Il decreto "semplificazioni" mira a puntualizzare la **differenza fra omissione e registrazione infedele**, con riferimento alla tenuta del libro unico del lavoro (LUL). Con l'aggiunta di un secondo periodo al comma 7 dell'articolo 39 del D.L. n.112 del 2008 viene precisato, infatti, che, **ai fini sanzionatori**, si intende:

- **omessa registrazione:** il complesso delle scritture omesse e non ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione;
- **infedele registrazione:** la registrazione dei dati richiesti dai commi 1 e 2 dello stesso articolo 39, diversi rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.

OSSERVA

L'art. 19 del decreto sulle semplificazioni, in materia di LUL aggiunge, in

sostanza, un **secondo periodo al comma 7 dell'articolo 39 del D.L. n.112 del 2008 e più precisamente:** all'articolo 39, comma 7, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, dopo il primo periodo, sono inseriti i seguenti " *Ai fini del primo periodo, la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione e la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni dei dati di cui ai commi 1 e 2 diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorative effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.*"

**Sospensione degli
obblighi
occupazionali ex
lege n. 68/1999**

L'art. 18, al comma 3, interviene con alcune piccole modifiche nel "corpus" dell'art. 4 del DPR n. 333/2000 in merito alla **richiesta di sospensione degli obblighi occupazionali che si ha**, per le imprese industriali, **in presenza di interventi integrativi di CIGS o di solidarietà** (art. 1, comma 1, legge n. 863/1984) o, **in tutti i settori**, in presenza di una **procedura di mobilità**.

La novità più importante è rappresentata dal fatto che **l'istanza**, allorquando riguardi imprese con unità **produttive ubicate in più province**, va **inviata oltreché al servizio della Provincia ove insiste la sede legale, anche al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**.

**Solidarietà negli
appalti**

L'art. 21 riscrive il comma 2 dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 affermando che "*in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite dei due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di TFR, nonché i contributi previdenziali ed i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento*".

OSSERVA

Riguardo al contenuto della solidarietà evidenziamo che **rispetto al vecchio testo che parlava solo di "contributi previdenziali dovuti"**,

la disposizione aggiunge "in chiaro" ciò che prima era sottinteso: essa si estende anche ai **premi assicurativi (es. INAIL) dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto, nonché al trattamento di fine rapporto** (ovviamente, "pro quota" riferito al periodo di esecuzione del contratto).

Riguardo ai committenti privati esclusi, invece, precisiamo che non essendo stato "toccato" il comma 3-ter dell'art. 29 **risultano esclusi dalla solidarietà i committenti persone fisiche che non esercitano un'attività di impresa o professionale.**

Pagamenti in favore dell'INPS

L'art. 16 introduce alcune **disposizioni finalizzate a porre l'INPS in una situazione centrale di controllo relative ad una serie di attività, prevedendo, al contempo, alcune misure finalizzate alla modernizzazione dei pagamenti.** Queste sono le **misure principali:**

- ➔ dal 1° maggio 2012 **tutti i pagamenti ed i versamenti delle somme dovute, a qualsiasi titolo, all'INPS sono effettuati soltanto con strumenti di pagamento elettronici, bancari o postali**, ivi comprese le **carte di pagamento prepagate** e le carte ex art. 4 della legge n. 122/2010;
- ➔ l'INPS diverrà **l'Ente su cui confluiranno, in via telematica, tutti i dati relativi alle prestazioni sociali erogate da una serie di Enti:** tutto questo in una logica di **semplificazione e razionalizzazione della programmazione e della gestione delle politiche sociali;**
- ➔ il comma 5, intervenendo sull'art. 38, comma 3, della legge n. 122/2010 **assegna all'Istituto un ruolo ancora più centrale nella repressione delle prestazioni indebite.** Il nuovo comma 3 dell'art. 38 della legge n. 122/2010 **conferma l'applicazione della sanzione amministrativa, comminata dall'INPS, compresa tra 500 e 5.000 euro** nei confronti di **coloro che hanno fruito illegittimamente di prestazioni sociali agevolate, con l'ovvia ripetizione dell'indebito.** Viene, tra le altre cose, cambiato, il quarto periodo del comma 3 il quale afferma che *"le medesime sanzioni si applicano nei confronti di coloro per i quali si accerti sulla base dello scambio di informazioni tra l'INPS e l'Agenzia delle Entrate*

una discordanza tra il reddito dichiarato ai fini fiscali o altre componenti dell'ISEE, anche di natura patrimoniale, note all'anagrafe tributaria e quanto indicato nella dichiarazione sostitutiva unica". In presenza di una discordanza rilevata (è questo il tenore di una frase aggiunta attraverso le modifiche all'articolo), l'Istituto comunica all'ente che **ha erogato la prestazione sia le risultanze dell'accertamento che il valore dell'ISEE ricalcolato sulla base di ciò che è stato acquisito dall'Agenzia delle Entrate.** Nei casi diversi **dall'accertamento del maggior reddito in via definitiva**, per il quale la sanzione può essere immediatamente erogabile, l'ente erogatore invita l'interessato a **chiarire i motivi della discordanza.** In assenza di osservazioni e nel caso in cui le stesse non vengano accolte, si procede con la sanzione amministrativa che è *"irrogata in misura proporzionale al vantaggio economico indebitamente conseguito"* e, comunque, **nei limiti compresi tra 500 e 5.000 euro.**

Verifica sulle prestazioni sociali

L'INPS, secondo quanto previsto dall'articolo 16 del DL n. 5/2012, **procede annualmente alla verifica delle situazioni reddituali dei pensionati incidenti sia sulla misura che sul diritto e provvede al recupero di quanto pagato in eccedenza entro l'anno successivo a quello di acquisizione dei dati o a quello successivo nel quale le amministrazioni finanziarie hanno reso disponibili le informazioni reddituali o le eventuali integrazioni.**

Alla luce di quanto sopra, lo studio resta a disposizione per ogni qualsivoglia chiarimento in merito alle problematiche connesse a quanto argomentato.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO