

Manovra d'estate 2008 definitiva ed altro .

Il DL 112 del 2008 è diventato legge dello Stato dopo la conversione del Parlamento .
Si evidenziano in particolare le maggiori novità in tema di lavoro e previdenza.

In corsivo ed in carattere diverso viene riportato il testo della norma (ndr) .

Articolo 19 - Abolizione dei limiti al cumulo tra pensione e redditi di lavoro

1.A decorrere dal 1° gennaio 2009 le pensioni dirette di anzianità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente. A decorrere dalla medesima data di cui al primo periodo del presente comma sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente le pensioni dirette conseguite nel regime contributivo in via anticipata rispetto ai 65 anni per gli uomini e ai 60 anni per le donne a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima nonché della gestione separata di cui all'articolo 1, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, a condizione che il soggetto abbia maturato i requisiti di cui all'articolo 1, commi 6 e 7 della legge 23 agosto 2004, n. 243 e successive modificazioni e integrazioni fermo restando il regime delle decorrenze dei trattamenti disciplinato dall'articolo 1, comma 6, della predetta legge n. 243 del 2004. Con effetto dalla medesima data di cui al primo periodo del presente comma relativamente alle pensioni liquidate interamente con il sistema contributivo: a) sono interamente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente le pensioni di vecchiaia anticipate liquidate con anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni; b) sono interamente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente le pensioni di vecchiaia liquidate a soggetti con età pari o superiore a 65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne. 2.1 commi 21 e 22 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono soppressi. 3. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 4 del decreto del presidente della Repubblica 5 giugno 1965, n. 758.

A decorrere dal 1.1.2009 saranno cumulabili i redditi di lavoro autonomo e dipendente con i trattamenti pensionistici seguenti :

pensioni di anzianità

pensioni dirette in regime contributivo

pensioni contributive con 40 anni

pensioni di vecchiaia.

Rimangono escluse le pensioni per invalidi e superstiti .

Articolo 21 - Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

1.All'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dopo le parole «tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» sono aggiunte le seguenti: «, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro». 1-bis. Dopo l'articolo 4, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è inserito il seguente: «Articolo 4-bis. - (Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine). 1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modificazioni». 2.All'articolo 5, comma 4-bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, dopo le parole «ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti» sono inserite le seguenti: «e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello

nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

3.All'articolo 5, comma 4-quater, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, dopo le parole «ha diritto di precedenza» sono inserite le seguenti: «, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,».

4.Decorsi 24 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il ministro del Lavoro, della salute e delle politiche sociali procede a una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni contenute nei commi che precedono e ne riferisce al Parlamento entro tre mesi ai fini della valutazione della sua ulteriore vigenza.

Dopo la legge 247 del 2007 il contratto a termine riceve una nuova rilettura sulla scorta di rendere più accessibili le forme flessibili dei rapporti di lavoro .

In pratica viene confermata la posizione che il rapporto di lavoro più comune è quella a tempo indeterminato , ma il rapporto a termine può essere stipulato per esigenze produttive, tecniche, organizzative , sostitutive anche per esigenze che rientrano nell'ordinaria attività d'impresa, così come già previsto per il dlgs 276/2003 a proposito della somministrazione . A tal riguardo sarà interessante analizzare quali saranno le scelte organizzative dei datori di lavoro in vista di tale apertura nella scelta di un istituto in luogo dell'altro (*rectius* , tra tempo determinato e somministrazione) .

Il rientro delle causali nelle tipologia ordinaria dovrà ridimensionare il fenomeno della vertenzialità lavoristica , fermo rimanendo il rispetto dei requisiti di forma e causali.

Il Giudice del Lavoro non dovrebbe , alla luce della novella, entrare nel merito delle scelte imprenditoriali dacchè sarà consentito l'utilizzo di tale forma contrattuale anche per ipotesi che prescindono dalla transitorietà ed eccezionalità .

Viene confermata la durata massima dei 36 mesi - tra proroghe e rinnovi - dei rapporti di lavoro a termine per mansioni equivalenti ,oltre la deroga assistita, ma i CCNL , compresi quelli a livello territoriale o aziendale potranno stabilire delle maggiori durate rispetto ai 36 mesi .

Per quanto riguarda i diritti di precedenza anche in questi i casi i CCNL, anche territoriali o aziendali potranno stabilire delle deroghe o delle limitazioni rispetto al testo del dlgs 368/01.

Un caso a parte, che sicuramente farà discutere , è la c.d.sanatoria per i giudizi in corso all'epoca dell'entrata in vigore della legge . Viene stabilito che per tali giudizi , fermo restando le sentenze passate in giudicato, la sanzione per i datori di lavoro è rappresentata da un'indennità economica da 2,5 a 6 mensilità dell'ultima retribuzione in luogo delle assunzione a tempo indeterminato. Questo è ovviamente un caso residuale volto a salvaguardare alcune grandi aziende che avevano ed hanno in corso giudizi , come si è appreso nel dibattito dell'iter parlamentare fornito dalla stampa . Non v'è chi non veda una forte disparità di trattamento per vertenze sorte prima della legge, in vigore della stessa e successive alla stessa sia dal lato dei prestatori che delle aziende.

Articolo 22 - Modifiche alla disciplina dei contratti occasionali di tipo accessorio

1.L'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente: «1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito: a) di lavori domestici; b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti; c) dell'insegnamento privato supplementare; d) di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà; e) dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado; f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani

di cui alla lettera e), ovvero per le attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633; g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi; h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica».

2.All'articolo 72, comma 4-bis del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le parole «lettera e-bis)» sono sostituite dalle seguenti: «lettera g)».

3.L'articolo 72, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente: «5. Il ministro del Lavoro, della salute e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'Inps e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3 del presente decreto».

4.Dalla data di entrata in vigore del presente decreto è abrogato l'articolo 71 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Con tale modifica si riscrive l'art. 70 del dlgs 276/03.

Il lavoro accessorio è inteso come attività di natura occasionale rese nei seguenti settori :

1. lavoro domestico
2. lavori di giardinaggio e pulizia
3. insegnamento privato suppletivo
4. manifestazioni sportive, culturali, caritative, o solidarietà
5. periodi di vacanza per giovani con meno di 25 anni, iscritti a regolari corsi di studio universitario o scuola superiore
6. attività agricole stagionali svolte da studenti o pensionati
7. imprese familiari nei settori commercio , turismo e servizi
8. consegna porta a porta per la vendita di stampa quotidiana e periodica

La platea dei soggetti coinvolti non trova più il limite precedente ,pertanto in genere può inerire qualsiasi risorsa disponibile che sia non occupata. Il sistema di pagamento è quello del voucher gestito dall'INPS – sul sito dell'ente vi è una sezione apposita- e dalle agenzie per il lavoro.

Articolo 23 - Modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato

1.All'articolo 49, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 le parole da «inferiore a due anni e superiore a sei» sono sostituite con «superiore a sei anni».

2.All'articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 è aggiunto il seguente comma: «5-ter. In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo».

3.Al comma 1 dell'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 dopo le parole «alta formazione» sono inserite le seguenti: «, compresi i dottorati di ricerca».

4.Al comma 3 dell'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 dopo le parole «e le altre istituzioni formative» sono aggiunti i seguenti periodi: «In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'articolo 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'articolo 53».

5.Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogati:
a) l'articolo 1 del decreto ministeriale 7 ottobre 1999, pubblicato nella «Gazzetta Ufficiale» n. 243 del 15 ottobre 1999;
b) l'articolo 21 e l'articolo 24, commi terzo e quarto, del regolamento di cui al decreto del presidente della Repubblica 30

dicembre 1956,
c) l'articolo 4 della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

n.

1668;

Con l'obiettivo di rivitalizzare tale istituto viene abrogata la durata minima di due anni dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando il limite di durata massima fino a sei anni. In questo modo, come già segnalato da qualche autorevole commentatore, si dà impulso anche all'utilizzo di tale tipologia per le attività stagionali o di breve periodo ove ciò stabilito e normato dai rispettivi CCNL, fruendo della particolare agevolazione contributiva ed assicurativa prevista per tali contratti. Viene stabilito, in ciò agevolando l'avvio dell'istituto, che l'avvio di tali contratti avviene per:

- normativa da parte del CCNL degli elementi essenziali e definizione dei profili mediante legge regionale
- disciplina integrale da parte del CCNL in via provvisoria fino alla approvazione della legge regionale
- disciplina esclusiva del CCNL in caso di formazione esclusiva aziendale.

Il contratto di apprendistato di alta formazione è esteso ai dottorati di ricerca e viene esteso l'utilizzo anche in caso di assenza di normativa regionale.

Con tale contratto, che per gli aspetti normativi e contributivi è disciplinato come quello professionalizzante, si ha la possibilità di stipulare accordi, convenzioni con Istituzioni scolastiche ed universitarie per conseguire un dottorato di ricerca, un titolo di studio secondario, per un titolo universitario e per specializzazioni tecniche superiori.

Vengono abrogate:

1. la comunicazione del datore di lavoro ai servizi regionali o CPI entro 30 gg per i dati dell'apprendista e del tutore nonché quella della qualificazione raggiunta,
2. l'obbligo di comunicare periodicamente ai familiari dell'apprendista minorenni i dati sull'apprendimento,
3. la visita preassuntiva prevista, fermo restando quella generale prevista per quelle attività che comportino la sorveglianza sanitaria ai sensi del dlgs 626/94, come innovato dal dlgs 81/2008.

Articolo 39 - Adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro

1. Dimissioni volontarie abrogazione procedura telematica

.....

10. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogati..

... l) la legge 17 ottobre 2007, n. 188;...

Dal 25 giugno u.s. è stata abrogata la procedura telematica delle dimissioni on line, pertanto da tale data le dimissioni tornano ad essere libere. Come si ricorda dal 5 marzo u.s. fino alla data di abrogazione le dimissioni dovevano osservare la particolare procedura predisposta dal Ministero del lavoro. Rimangono in vigore le procedure di convalida

previste per le dimissioni in caso di matrimonio e maternità, tra l'altro già disciplinate da normativa specifica prima della stessa legge 188 del 2007.

Articolo 39 - Adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro

2. Il lavoro intermittente

.....

10. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogati

....

m) i commi 32, lettera d), 38, 45, 47, 48, 49, 50, dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247;

...

Il lavoro intermittente (*job on call*) ritorna in auge dopo la legge 247 anche per i settori, oltre turismo, commercio, pubblici esercizi, ma anche per nuovi settori come gli steward per le manifestazioni sportive. Anche in tal caso bisognerà analizzare gli aspetti di scelta dei datori di lavoro tra questo novellato istituto, il rapporto a termine, l'apprendistato, il lavoro accessorio e la somministrazione.

Articolo 39 - Adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro

3. Il libro Unico del Lavoro e l'abolizione del libro matricola.

1. Il datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, deve istituire e tenere il libro unico del lavoro nel quale sono iscritti 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 e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative.

2. Nel libro unico del lavoro deve essere effettuata ogni annotazione relativa a dazioni 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. Le somme erogate a titolo di premio o per prestazioni di lavoro straordinario devono essere indicate specificatamente. Il libro unico del lavoro deve altresì contenere un 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 è annotata solo la giornata di presenza al lavoro.

3. Il libro unico del lavoro deve essere compilato coi dati di cui ai commi 1 e 2, per ciascun mese di riferimento, entro il

giorno 16 del mese successivo.

4. Il ministro del Lavoro, della salute e delle politiche sociali stabilisce, con decreto da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le modalità e tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro e

disciplina il relativo regime transitorio.

5. Con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro il datore di lavoro adempie agli obblighi di cui alla legge 5 gennaio 1953, n. 4.
6. La violazione dell'obbligo di istituzione e tenuta del libro unico del lavoro di cui al comma 1 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 500 a 2.500 euro. L'omessa esibizione agli organi di vigilanza del libro unico del lavoro è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 200 a 2.000 euro. I soggetti di cui all'articolo 1, quarto comma, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, che, senza giustificato motivo, non ottemperino entro quindici giorni alla richiesta degli organi di vigilanza di esibire la documentazione in loro possesso sono puniti con la sanzione amministrativa da 250 a 2000 euro. In caso di recidiva della violazione la sanzione varia da 500 a 3.000.
7. 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. La violazione dell'obbligo di cui al comma 3 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 150 a 1.500 euro. La mancata conservazione per il termine previsto dal decreto di cui al comma 4 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.
8. Il primo periodo dell'articolo 23 del Testo unico di cui al decreto del presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 è sostituito dal seguente: «Se ai lavori sono addette le persone indicate dall'articolo 4, primo comma, numeri 6 e 7, il datore di lavoro, anche artigiano, qualora non siano oggetto di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, deve denunciarle, in via telematica o a mezzo fax, all'Istituto assicuratore nominativamente, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, indicando altresì il trattamento retributivo ove previsto».
9. Alla legge 18 dicembre 1973, n. 877 sono apportate le seguenti modifiche: a) nell'articolo 2, è abrogato il comma 3; b) nell'articolo 3, i commi da 1 a 4 e 6 sono abrogati, il comma 5 è sostituito dal seguente: «Il datore di lavoro che faccia eseguire lavoro al di fuori della propria azienda è obbligato a trascrivere il nominativo e il relativo domicilio dei lavoratori esterni alla unità produttiva, nonché la misura della retribuzione nel libro unico del lavoro»; c) nell'articolo 10, i commi da 2 a 4 sono abrogati, il comma 1 è sostituito dal seguente: «Per ciascun lavoratore a domicilio, il libro unico del lavoro deve contenere anche le date e le ore di consegna e riconsegna del lavoro, la descrizione del lavoro eseguito, la specificazione della quantità e della qualità di esso»; d) nell'articolo 13, i commi 2 e 6 sono abrogati, al comma 3 sono abrogate le parole «e 10, primo comma», al comma 4 sono abrogate le parole «3, quinto e sesto comma, e 10, secondo e quarto comma»
10. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogati, fermo restando quanto previsto dal decreto di cui al comma 4:
- a) l'articolo 134 del regolamento di cui al regio decreto 28 agosto 1924, n. 1422;
 - b) l'articolo 7 della legge 9 novembre 1955, n. 1122;
 - c) gli articoli 39 e 41 del Testo unico di cui al decreto del presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797;

- d) il decreto del presidente della Repubblica 24 settembre 1963, n. 2053;
e) gli articoli 20, 21, 25 e 26 del Testo unico di cui al decreto del presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
f) l'articolo 42 della legge 30 aprile 1969, n. 153;.....

Il libro unico lavoro , dopo l'avvio a regime delle comunicazioni preventive di assunzioni dal 2007 , rende inutile il libro matricola . In effetti il dl 112 abroga tale libro e rimanda al DM di regolamentazione , pubblicato in GURi il 18.08.08 , le modalità di tenuta e conservazione del libro unico ed il regime transitorio.

Il libro unico del lavoro, che sostituisce matricola e paga , contiene :

1. nome , cf, livello di inquadramento , retribuzione , anzianità di lavoratori subordinati , cococo, cocopro, associati in partecipazione - questi dati rappresentano gli elementi in sostituzione del vecchio matricola
2. le indicazioni delle voci retributive , in danaro e natura, dello straordinario, supplementare ed ogni altra variabile retributiva e/o anticipazione per conti di enti, in funzione di libro paghe
3. calendario delle presenze , con indicazione delle ore effettuate, ordinarie, straordinarie , supplementari , assenze , o la giornata di lavoro , in sostituzione del libro presenze o similari
4. i lavoratori a domicilio con le indicazioni di retribuzione e quant'altro necessario

Il libro unico va aggiornato al 16 del mese successivo e deve essere conservato – anche per i vecchi libri in uso prima del DL 112 – per 5 anni ,in luogo dei 10 precedenti; la consegna di copia al dipendente mese per mese assolve alla funzione di cedolino paga-come in effetti è.

Il libro deve essere tenuto presso la sede legale del datore di lavoro o presso il professionista delegato, venendo meno la tenuta delle copie.

Può essere tenuto con le seguenti modalità :

1. sistema di elaborazione con stampa meccanografica e preventiva autorizzazione Inail ,
2. sistema di elaborazione con stampa laser con autorizzazione INAIL
3. sistema informatico senza autorizzazione ma con preventiva comunicazione preventiva alla Dpl competente anche a mezzo fax o mail .

Il DM citato , pubblicato in Guri il 18.8.08, che dopo il periodo di *vacatio legis* entrerà in vigore il 2.9.08 , disciplina un periodo transitorio fino al 31.12.08 . Fino a tale data si potrà continuare ad utilizzare i vecchi libri retribuzioni e presenze , per poi cessare al 1.1.09 , data in cui entrerà in vigore a tutti gli effetti il libro unico che sarà aggiornato entro e non oltre il 16.2.09 per le prime variazioni del mese di gennaio p.v. .

Il DL 112 riduce sensibilmente le sanzioni , precedentemente aumentate :

- omessa tenuta da 500,00 a 2.500,00 eur
- omessa esibizione da 200,00 a 2000,00 eur
- omessa o infedele registrazione da 150,00 a 1.500,00 eur
- omessa conservazione da 100,00 a 600,00 eur
- mancata registrazione entro il 16 del mese successivo da 100,00 a 600,00

Alla luce delle recenti novità , di portata copernicana, sarà necessario attendere le Circolari applicative e di interpretazione del Ministero del lavoro e degli enti preposti sia per comprendere nei dettagli quelle che saranno le letture ed applicazioni degli ispettori in caso di accesso ed accertamento e sia per capire- tra le altre- se sarà possibile continuare ad utilizzare – per convenienza organizzativa e praticità - il registro delle presenze separatamente e sia per capire ancora se sono ancora valide le vecchie autorizzazioni Inail per le varie modalità di tenuta.

L'articolo 40 successivo del citato DL112 , riguardo al libro unico , norma che lo stesso- come ricordato- può essere regolarmente conservato presso i professionisti delegati , previa comunicazione alla DPL, senza obbligo di conservazione delle copie in azienda.

Gli stessi hanno 15 gg di tempo per esibire il libro unico in caso di accesso presso aziende clienti da parte degli organi di vigilanza , mentre per la tenuta diretta da parte dei clienti l'esibizione deve essere fatta nei termini più brevi possibili anche per mail o fax , ove tenuto presso la sede legale.

Sempre l'articolo 40 disciplina inoltre, per quanto di interesse per la presente trattazione , che :

1. deve essere consegnata al lavoratore copia della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro ,ovvero il contratto di lavoro di lavoro prima dell'inizio del lavoro , con le indicazioni previste dal dlgs 152 del 1997 ;
2. il prospetto informativo dei disabili dovrà essere telematico ed inviato solo in caso in cui vi sia variazione nella consistenza dell'organico rispetto alla precedente comunicazione;
3. il certificato di ottemperanza nelle gare ed appalti pubblici può essere sostituito dalla dichiarazione del rappresentante legale .

L'art. 41 innova la normativa per quanto inerisce l'orario di lavoro.

- Per quanto concerne il superamento dell'orario di 48 ore settimanali la sanzione è riferita per ogni lavoratore al periodo di riferimento di 4 mesi ,ovvero il periodo più ampio previsto dal CCNL , e non più per ogni settimana come prima , con notevole vantaggio per l'azienda che dovrà pagare una sanzione da 130,00 a 780,00 eur per quadrimestre ;

- viene abrogata la norma dell'inoltro del prospetto informativo sul superamento delle 48 ore alla DPL come pure quella del lavoro notturno ;
- il riposo settimanale sarà tale ma computato su una base di 2 settimane e non di una sola settimana , la sanzione relativa per il mancato rispetto sarà da 130,00 a 780, eur per ogni lavoratore e per ciascun periodo di riferimento di 4 mesi ,ovvero il periodo più ampio previsto dal CCNL ; anche in questo caso vi è un notevole vantaggio per le aziende;
- la sanzione per il mancato godimento del periodo di ferie è disciplinata come per il caso di cui sopra del riposo settimanale ;
- il mancato riposo giornaliero trova una sanzione ridotta da 25,00 a 100,00 eur in relazione ad ogni singolo lavoratore e per periodi di 24 ore .

I part time con orario inferiori alle 12 ore non producono incrementi contributivi per le aziende come previsto dalla legge 247 del 2007.

Altre in breve .

1.In GURI è stata pubblicata la legge 129 che converte con modifiche il DL 97/2008, che reca disposizioni urgenti in materia di monitoraggio e trasparenza dei meccanismi di allocazione della spesa pubblica, nonché in materia fiscale e di proroga di termini.

La legge, in materia di lavoro, disciplina la problematica della responsabilità negli appalti e nei subappalti, e il differimento temporale di alcuni obblighi previsti dal dlgs 81/2008. L'articolo 3, comma 8, stabilisce l'abrogazione dei commi da 29 a 34 dell'articolo 35 del dl 223/2008 (convertito nella legge 248/2007) e l'abrogazione del decreto del Ministro dell'economia 25 febbraio 2008, n. 74.

Non vi è quindi la responsabilità solidale (ed il reattivo sistema di controlli) del committente nella filiera appalti - subappalti. Restano in vigore il comma 28 (con la solidarietà tra appaltatore e subappaltatore) e l'articolo 29, comma 2, del dlgs 276/2003. Viene spostato al 1° gennaio 2009 l'obbligo di comunicare i dati statistici sugli infortuni, il divieto delle visite preassuntive e l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare la valutazione dei rischi, ai sensi dei nuovi adempimenti previsti dal dlgs 81/2008.

2.In GURI è stato pubblicato il decreto inerente gli sgravi contributivi sulla quota di retribuzione costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, territoriali ovvero di secondo livello –previsto dalla legge 247/2007 .In prima applicazione, per l'anno 2008, sulla retribuzione imponibile è concesso, dal 1° gennaio dello stesso anno, uno sgravio contributivo sulla quota costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, nella misura del 3% della retribuzione contrattuale percepita. La concessione dello sgravio è subordinata al possesso, da parte dei datori di lavoro, del DURC , ed il rispetto degli obblighi di legge degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali. L'Inps ha comunicato che la data in cui avviare la richiesta telematica è il 15.09.08 . L'agevolazione

si riverbera anche per le APL nel caso in cui l'utilizzatore ne abbia fatto richiesta nel rispetto dei termini di legge ed abbia ottenuto la relativa autorizzazione.

3. In GURI è stata pubblicata la legge di conversione del dl 93/2008 contenente "Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie". Viene disposta l'introduzione di una imposta sostitutiva – dell'irpef e delle addizionali- del 10% su un importo massimo di 3.000 euro lordi costituito da straordinari, lavoro supplementare, premi di produttività, per prestazioni effettuate ed erogate dal 1° luglio al 31 dicembre 2008 ed a condizione che il lavoratore beneficiario non abbia nel 2007 un reddito da lavoro dipendente superiore a 30.000 euro lordi fiscali .

4. Su GURI del 2 agosto è stato pubblicato il dm che ripristina a favore delle imprese edili per il 2008 lo sgravio contributivo pari all 11,50 % - ripristinato dalla legge 247 del 2007 , dei contributi Inps a favore delle imprese edili in regola con ccnl e DURC . Si è in attesa della Circolare INPS a riguardo .

Michele Regina

Direttore del Personale

Tempor ApL Spa

20.08.08