

# Manovra d'estate: i chiarimenti del Ministero del lavoro

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legge in oggetto, si ritiene opportuno segnalare al personale ispettivo le innovazioni e le modifiche introdotte dallo stesso alla disciplina in materia di lavoro, rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di vigilanza.

## Ministero del lavoro

**Nota 2 luglio 2008, prot. 25//0009009**

**Oggetto:** Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008 recante «Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria»

**L'omessa esibizione agli Organi di vigilanza** del suddetto libro da parte del datore di lavoro, è punita con la sanzione amministrativa da 200 a 2.000 euro.

La predetta violazione viene sanzionata anche nell'ipotesi in cui sia commessa dai consulenti del lavoro e dagli altri professioni-

sti incaricati che, senza giustificato motivo, non ottemperino entro quindici giorni alla richiesta degli Organi di vigilanza di esibire la documentazione in loro possesso.

La sanzione amministrativa varia da 250 a 2.000 euro se si tratta di servizio o centri di assistenza fiscale istituiti da parte delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle piccole imprese; in caso di recidiva della violazione la sanzione varia da 500 a 3.000 euro.

Qualora, invece, si tratti di professionisti iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro, nonché di coloro che siano iscritti negli albi degli avvocati e procuratori legali, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali, la sanzione amministrativa, prevista dall'art. 40, comma 1, varia da 100 a 1.000 euro; in caso di recidiva della violazione deve essere data informazione al Consiglio provinciale dell'Ordine professionale di appartenenza per l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari. Il comma 7 dell'articolo 39 prevede che nel caso di **omessa o infedele registrazione** dei dati da riportare nel libro unico, **qualora comporti differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali**, la sanzione amministrativa contemplata varia da 150 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la somma è aumentata da 500 a 3.000 euro.

La **mancata compilazione** del Libro unico con i dai richiesti, entro il giorno 16 del mese successivo, è punita invece con la sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la somma è aumentata da 150 a 1.500 euro.

La **mancata conservazione** del libro nel termine che sarà fissato con successivo Dm è punita con la sanzione amministrativa da 100 a 600 euro.

Il decreto legge in oggetto precisa inoltre che, per le violazioni previste nel comma 7 dell'art. 39, la contestazione delle relative sanzioni amministrative è effettuata dagli organi di vigilanza preposti alle verifiche in materia di lavoro e previdenza e che l'autorità deputata a ricevere il rapporto ai sensi dell'art. 17, legge n. 689/1981 rimane la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

**Comunicazione di assunzione** - Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore all'atto dell'assunzione e **prima dell'inizio dell'attività lavorativa** copia della comunica-

## Adempimenti di natura formale

### nella gestione dei rapporti di lavoro (art. 39)

**Libro unico del lavoro** - L'art. 39 del Dl n. 112/2008 ha introdotto, in sostituzione dei libri matricola e paga, il **Libro unico del lavoro**, nel quale i datori di lavoro privati, con la sola esclusione di quelli domestici, devono iscrivere i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione, nonché devono annotare **per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo**, tutti i dati relativi agli stessi, già oggetto di registrazione nei previgenti libri obbligatori.

Nel libro unico del lavoro vanno, altresì, trascritti i dati relativi ai **lavoratori a domicilio** di cui alla legge n. 877/1973.

Diversamente il **coniuge**, i **figli**, i **parenti**, gli **affini** del datore di lavoro, i **soci** di cooperative e di ogni altro tipo di società, di cui all'art. 4, punti 6 e 7, del Dpr n. 1124/1965, non sembra vadano annotati nel suddetto libro.

Tuttavia, qualora detti soggetti non siano oggetto di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, il datore, anche artigiano, è obbligato ad effettuare la denuncia all'Istituto assicuratore **prima dell'inizio dell'attività lavorativa**.

Si precisa che l'art. 40 del decreto in oggetto, modificando l'art. 5 della legge n. 12/1979, dispone che la **documentazione** dei datori di lavoro **possa essere tenuta presso lo studio dei consulenti del lavoro** o di altri professionisti di cui all'art. 1, comma 1, legge n. 12/1979, **previa comunicazione** delle generalità dell'incaricato e del luogo ove si trovano detti documenti, **alla Direzione provinciale competente per territorio**.

Si ritiene opportuno precisare che fino alla data di entrata in vigore del libro unico, prevista nel decreto ministeriale da adottarsi entro trenta giorni, continua a trovare applicazione la attuale disciplina in materia di libri paga e matricola.

**Aspetti sanzionatori** - L'art. 39, comma 6, del Dl n. 112/2008 prevede nel caso di **violazione dell'obbligo di istituzione e tenuta** sul luogo di lavoro ovvero presso lo studio dei consulenti del lavoro o di altri professionisti, del libro unico di lavoro, la sanzione pecuniaria amministrativa da 250 a 2.500 euro.

zione preventiva effettuata al Centro per l'impiego, oppure copia del contratto individuale contenente le informazioni già previste nel decreto legislativo n. 152/1997.

La consegna di uno dei suddetti documenti assolve all'obbligo di cui al citato decreto legislativo (consegna della dichiarazione di assunzione).

**Lavoratori mobili** - Gli obblighi di registrazione dei dati relativi ai lavoratori mobili, sia in proprio sia per conto terzi, si assolvono mediante le relative scritture in *nel Libro unico del lavoro*.

Viene meno, inoltre, l'obbligo di istituire il registro di cui all'art. 8 del Dlgs n. 234/2007.

## Modifiche alla disciplina in materia di orario di lavoro (art. 41)

**Lavoratore notturno** - Il decreto in esame modifica la definizione di lavoratore notturno di cui all'art. 1, comma 2, lett. e), n. 2 del Dlgs n. 66/2003: si considera tale, in assenza di disciplina collettiva, colui che svolge per *almeno tre ore* e per un minimo di 80 giorni nell'anno attività lavorativa notturna (tra la mezzanotte e le cinque).

**Lavoratore mobile** - Viene puntualizzata la nozione di lavoratore mobile, specificandosi che i servizi di trasporto passeggeri o merci su strada si riferiscono sia a quelli svolti per «conto proprio» che per «conto terzi».

**Personale dei servizi di vigilanza privata** - Il Dlgs n. 66/2003 non trova più applicazione nei confronti del personale dei servizi di vigilanza privata.

**Riposo giornaliero** - Premesso che il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore e che detto riposo deve essere fruito in modo consecutivo, vengono fatte salve non solo le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata ma anche da *regimi di reperibilità*.

**Riposo settimanale** - Considerato che la prima parte dell'art. 9, comma 1, del Dlgs n. 66/2003 è rimasta invariata, il lavoratore matura il diritto a fruire di un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni, di regola in coincidenza con la domenica da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero.

La modifica normativa consiste nella circostanza che il periodo di riposo consecutivo «è calcolato come "media" in un periodo non superiore a 14 giorni». La violazione della norma sul riposo settimanale coincidente con la domenica non è più sanzionata dall'art. 18-*bis* del Dlgs n. 66/2003.

Risulta, invece, punita l'ipotesi della violazione della mancata fruizione del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica con la sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo di riferimento a cui si riferisce la violazione.

**Sospensione dell'attività imprenditoriale** - Con l'art. 41, comma 12, del decreto in questione viene eliminata l'ipotesi della sospensione dell'attività imprenditoriale nel caso di *reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale* e pertanto le causali del provvedimento di sospensione sono rappresentate esclusivamente dall'ipotesi del lavoro nero in misura pari o superiore al 20% della manodopera trovata sul posto di lavoro e da quella delle gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

## Modifiche alla disciplina sul contratto di apprendistato professionalizzante (art. 23)

L'art. 23 del decreto interviene sulla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante eliminando il limite minimo di durata prima fissato in due anni.

Rimane quale limite legale quello di durata massima pari a sei anni.

Altro settore di intervento concerne i profili formativi. Nel caso di formazione interamente aziendale i profili formativi sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale determinando, per ciascun profilo formativo, durata, modalità di erogazione della formazione, nonché riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

**Lavoro intermittente (art. 39)** - Dalla data di entrata in vigore del decreto viene reintrodotta il contratto di lavoro intermittente di cui agli artt. 33 e seguenti del Dlgs n. 276/2003.

**Abrogazioni** - L'art. 39, al comma 10, dispone l'abrogazione delle seguenti disposizioni normative:

- art. 134 del Rd 28 agosto 1924, n. 1422 che imponeva alle aziende il possesso di un libro di paga e matricola;

- art. 7 della legge 9 novembre 1955, n. 1122 che prevedeva l'obbligatorietà dell'iscrizione nei libri di paga e matricola per le imprese aventi come dipendenti giornalisti professionisti iscritti all'ordine;

- artt. 39 e 41 del Dpr 30 maggio 1955, n. 797 in ordine alla registrazione di dati ed elementi sul libro di paga e matricola;

- il Dpr n. 2053/1963 in materia di riordino del servizio di collocamento per i lavoratori dello spettacolo;

- artt. 20, 21, 25 e 26 del Dpr n. 1124/1965 riguardanti le modalità di tenuta dei libri obbligatori;

- art. 42 della legge 30 aprile 1969, n. 153 concernente tempi di conservazione dei libri di paga e matricola;

- la legge 8 gennaio 1979, n. 8 in materia di impiego del personale artistico e tecnico nel settore dello spettacolo;

- Dpr n. 179/1981 contenente regolamento di attuazione alla legge 8 gennaio 1979, n. 8;

- art. 9-*quater* del Dl 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni nella legge 28 novembre 1996, n. 608 in materia di registro di impresa agricola;

- art. 1, comma 1178, della legge n. 296/2006 sulla tenuta dei libri di matricola e paga;

- Dm 30 ottobre 2002 in materia di modalità applicative della tenuta del libro di matricola e paga;

- legge n. 188/2007 concernente la procedura telematica per le dimissioni volontarie;

- i commi 32, lett. d), 38, 45, 47, 48, 49, 50 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 in materia, rispettivamente, di contribuzione per i contratti a tempo parziale fino a 10 ore settimanali, di inserimento al lavoro dei soggetti svantaggiati attraverso convenzioni con le cooperative sociali, di lavoro intermittente;

- i commi 1173 e 1174 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 riguardanti l'adozione di indici di congruità in relazione ai lavori svolti ed alla manodopera impiegata;

- art. 55, comma 4, lett. h) del Dlgs n. 81/2008 in materia di sanzione per l'omessa fornitura ai lavoratori occupati negli appalti della tessera di riconoscimento.