

NOVITA' NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

*Prime considerazioni sulle novità introdotte con il
d.l. 112/2008 in vigore dal 25/06/2008*

a cura Rag. Massimiliano De Bonis

Il D.L. 25/06/2008 n.112 (pubblicato in G.U. 147 del 25/6/08) partorito dall'attuale esecutivo con la finalità del rilancio dello sviluppo economico, ha introdotto novità "a tutto tondo", meritandosi, per la complessità e la varietà del settore sui quali è intervenuto (non inferiori alle manovre finanziarie di fine anno), l'appellativo di "manovra estiva".

Il presente documento si prefigge una sintetica illustrazione corredata di alcune considerazioni iniziali sulle novità introdotte nella materia del lavoro, stante il coraggio dimostrato dal legislatore nell'abrogare norme in vigore anche da oltre 80 anni (mi riferisco all'eutanasia dell'art. 134 del R.d. 1422 del 1924).

*Abolizione del Libro matricola, del libro paga e del
prospetto paga, ed istituzione del nuovo "libro unico
del lavoro"*

L'art. 39 del citato D.L. introduce novità di portata storica nel campo degli adempimenti nella gestione dei rapporti di lavoro.

Viene difatti soppresso il libro matricola, il libro paga ed il prospetto paga (cedolino) per il lavoratore. In sua "vece" sarà istituito (con decreto del Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali) un nuovo libro definito "Libro Unico del Lavoro" sul quale saranno annotati mensilmente i dati prima contenuti nei registri ora aboliti.

Il commercialista telematico

Si precisa che l'abrogazione delle normative relative alla tenuta dei registri obbligatori saranno effettive solo con l'entrata in vigore del detto decreto ministeriale (da emanarsi entro il 25 Luglio 2008).

In sostanza le novità si sintetizzano:

- La compilazione del libro unico è consentita entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento;
- La consegna al lavoratore di copia della scritturazione effettuata sul "libro unico" sostituisce l'adempimento della consegna del prospetto paga;
- La compilazione del registro presenze sarà integrato nel libro unico e pertanto viene meno l'obbligo di registrazione delle presenze entro il giorno successivo;
- Nel libro unico del lavoro saranno riportati i lavoratori subordinati, i lavoratori cosiddetti "parasubordinati" (venendo meno in concreto la facoltà di istituire libri separati per le diverse tipologie di lavoratori), i dati relativi al lavoro a domicilio (con conseguente abolizione del registro del lavoro a domicilio e del libretto personale di controllo) nonché i dati relativi alle presenze di cui al registro dell'autotrasporto (di recente istituzione, che viene altresì abrogato dal citato D.L.).

Poco più di due mesi orsono, il Ministero del Lavoro aveva, con una interpretazione rigida dell'art. 25 DPR 1124/65, avviato un "giro di vite" sul mancato aggiornamento (tra le altre violazioni), della sezione presenze del libro paga entro il giorno successivo, ammettendo la pluralità di sanzioni. Ora in piena schizofrenia normativa viene stabilita la possibilità di effettuare tali registrazioni con differimento minimo di 16 giorni (fino al massimo di 46 potendo trascrivere le presenze del primo del giorno del mese entro il sedicesimo giorno del mese successivo)!

L'introduzione della scadenza dell'adempimento di registrazione nel nuovo libro unico del lavoro al 16 del mese successivo (uniformata alla scadenza dei versamenti contributivi e fiscali relativi al lavoro dipendente) fa sorgere qualche perplessità.

Il commercialista telematico

Oggi il datore di lavoro (o chi per esso) elabora il prospetto paga per il dipendente e copia dello stesso, unitamente ad un riepilogativo mensile, va a costituire il libro paga, integrato con i fogli di presenza.

Dall'entrata in vigore del citato D.M. la pratica sarà invertita. Sarà una copia del libro unico del lavoro a costituire il prospetto paga per il dipendente, con la differenza che la nuova disciplina prevede una scadenza "allargata" al giorno 16 del mese successivo.

Come si concilia tale scadenza con il disposto della L.4/1953 (che non viene abrogata con il D.L. in esame) che obbliga i datori di lavoro di consegnare "all'atto della corresponsione della retribuzione" il prospetto paga ora sostituito con la copia del "Libro unico del lavoro"?

Molti CCNL stabiliscono i tempi "massimi" per la corresponsione delle retribuzioni (entro i quali non sorgono possibilità di azioni verso i datori di lavoro) ed è il caso di ricordare che le pattuizioni collettive od individuali, se di maggiore favore per il lavoratore "prevaricano" la normativa comune nazionale.

Datori e Consulenti saranno pertanto "costretti" (salvo trasgressioni ricercate) a non tener conto di tale possibilità (che sconfinava anche dai criteri fiscali di "cassa allargata") diventando pertanto tale termine "utile" esclusivamente per respingere eventuali richieste "anticipate" di esibizione documentale da parte degli organi di vigilanza preposti.

Non era sicuramente questo l'intento del Legislatore, ma si rileva come il ricorso a "provvedimenti di urgenza" anche per materie che meriterebbero maggiori approfondimenti, possa generare "falle" comunque sicuramente correggibili in fase di conversione.

Un'altra semplificazione (per i consulenti abilitati) relativa alla tenuta dei libri obbligatori è contenuta nell'art. 40 del D.L. 112/08 laddove (modificando l'art. 5 della L. 12/1979 - norme per l'ordinamento della professione di Consulente del Lavoro) istituisce l'obbligo da parte del datore di lavoro, di comunicare preventivamente alla competente D.P.L. le generalità del professionista al quale è affidata la tenuta dei documenti. Di pari passo è decaduto per il professionista abilitato, l'obbligo di restituire copia conforme dei registri tenuti.

Il commercialista telematico

Le attività di vigilanza ed ispettive saranno di conseguenza dirottate esclusivamente presso il consulente designato, sul quale a questo punto ricadranno le sanzioni amministrative per eventuali inottemperanze alle richieste di esibizione.

Esenzione dall'obbligo di redazione del D.P.S.S.

Fortemente voluto dagli operatori del settore del Lavoro, l'art. 29 del D.L. ci regala l'esonero dall'obbligo di redazione del D.P.S.S. di cui al D.Lgs. 193/2003 (nota come "legge sulla Privacy") per i soggetti che trattano come unico dato sensibile, quello relativo allo stato di salute dei propri dipendenti.

L'obbligo di redazione annuale del D.P.S.S. sarà sostituito da una autocertificazione resa dal titolare del trattamento, circa l'adozione delle misure minime di sicurezza prescritte per il trattamento di tali dati.

Peccato tuttavia che la portata di tale semplificazione sia abbastanza limitata.

In primis perché nella norma si fa riferimento ai "certificati di malattia dei propri dipendenti senza indicazione della relativa diagnosi"; cosa succede quindi se per errore (capita di sovente) il dipendente fa pervenire al datore di lavoro un certificato corredato di diagnosi?

In secundis perché non sono rientrati in ambito di esenzione i dati relativi all'adesione a sindacati o quelli relativi alle convinzioni religiose, dati che frequentemente sono presenti nell'ambito delle elaborazioni dei dati relativi al personale.

Il commercialista telematico

Abrogato il Modello di Dimissioni Volontarie

L'abrogazione dell'intera L. 188/2007 (prevista nell'art. 39 del D.L. 112/08, ma operativa solo successivamente l'emanazione del D.M. atteso entro trenta giorni) ha cancellato il recente nuovo adempimento previsto per i lavoratori dimissionari.

Voluto per contrastare il fenomeno delle dimissioni "in bianco", purtroppo assai frequente in determinate realtà lavorative e geografiche, l'adempimento era stato già "snaturato" dal Ministero del Lavoro con circolare del 4/3/08, che aveva inteso escludere dall'obbligo del M.d.V. le ipotesi di "risoluzione consensuale" (istituto quasi sconosciuto alla grande platea fino a tale data, ma che per ovvie ragioni ha conosciuto un picco notevole di episodi negli ultimi tre mesi). Pur se con un dettato normativo lacunoso (mi riferisco alle ipotesi di dimissioni "di fatto" ed alle esclusioni per i lavoratori in "odore" di pensione), la norma in concreto non generava aggravio per i datori di lavoro o per i propri consulenti, essendo un adempimento che gravava sul lavoratore e sulle Pubbliche Amministrazioni abilitate al servizio.

Obblighi di informativa all'atto dell'assunzione

Viene stabilito normativamente, e non più affidato alle interpretazioni di prassi, che gli obblighi di informativa da rendere al lavoratore all'atto dell'assunzione (introdotti nel nostro sistema con il D.Lgs. 152/1997 in attuazione della direttiva Europa 91/533/CEE e poi via via integrati con provvedimenti più restrittivi) saranno assolti con la consegna di copia della comunicazione obbligatoria preventiva di assunzione o con consegna (sempre preventiva) di copia

Il commercialista telematico

del contratto di lavoro individuale, purchè contenga tutti gli elementi richiesti dal D.Lgs. 152/1997.

Prospetto informativo collocamento obbligatorio

Ulteriore semplificazione viene per i datori di lavoro soggetti alle norme sul collocamento dei disabili di cui alla L.68/1999.

Viene definito che l'obbligo di informativa previsto annualmente (entro il 31 Gennaio di ogni anno) dovrà essere reso solamente nel caso ci siano mutamenti tali da modificare le quote di riserva. Per cui nelle ipotesi in cui le variazioni occupazionali non dovessero comportare un "salto" di scaglione, il prospetto informativo non dovrà essere inoltrato.

E' stata soppressa la certificazione di ottemperanza agli obblighi di cui alla medesima L.68/1999 rilasciata dal Servizio, sostituita da una autocertificazione di ottemperanza che il datore di lavoro rilascerà all'occorrenza (partecipazione a gare pubbliche).

Sempre nell'art. 40 è inserita una novità per il collocamento della gente di mare relativa ai termini di comunicazione relativi alle assunzioni o cessazioni di personale marittimo.

Orario di lavoro

L'art. 41 si dedica al maquillage del D.Lgs. 66/2003 che aveva ridisegnato organicamente tutte le nozioni relative all'orario di lavoro.

Ridefinita quindi la definizione di lavoratore notturno (colui che svolge almeno 3 ore di lavoro in orario compreso tra la mezzanotte e le cinque del

Il commercialista telematico

mattino, per un minimo di ottanta giorni lavorativi l'anno) e quella del lavoratore mobile (impiegato in imprese che effettuano servizi di trasporto sia per conto proprio che per conto di terzi).

L'esclusione dell'applicazione del D.Lgs.66/2003 viene esteso agli addetti di vigilanza privata (precedentemente solo alle forze armate e di polizia anche provinciale e municipale).

Il riposo giornaliero di undici ore consecutivo potrà non essere rispettato in caso di rapporti di lavoro che contemplano il regime di reperibilità.

Viene meno anche la disposizione sui riposi settimanali rigidamente previsti in 35 ore consecutive. Tale periodo potrà essere verificato come media bisettimanale. Questo comporta che un lavoratore potrebbe essere impiegato consecutivamente per 12 giorni lavorativi e concedersi un riposo di due giorni consecutivi.

E' auspicabile che in sede di conversione in Legge, siano previste esclusioni per quelle tipologie lavorative per le quali tale elasticità potrebbe comportare un aumento dei rischi per la sicurezza.

Viene ritoccato altresì l'apparato sanzionatorio (soppressa tra l'altro la facoltà di provvedimento sospensivo riferito alle ipotesi di violazioni in materia di superamento dell'orario di lavoro, provvedimento limitato quindi alle sole ipotesi di impiego di lavoratori in nero in percentuale superiori al 20% della forza lavoro effettiva), aumentate le possibilità di pattuizioni in deroga nei CCNL, ed abolita la comunicazione al servizio ispettivo della D.P.L. circa il superamento dei limiti di orari di lavoro settimanali (media di 48 ore).

Lavori atipici

Gli articoli 21, 22, 23 e 39 del D.L. qui esaminato, contengono modifiche rivolte ad un rilancio degli istituti contrattuali voluti dalla "Riforma Biagi"(D.Lgs. 276/2003).

Il commercialista telematico

Il lavoro a chiamata o intermittente (Job on call) viene ripristinato senza le limitazioni legate alle previsioni contenute nelle Contrattazioni Collettive, e riesteso al settore Commercio e pubblici esercizi, ed aperto novativamente anche ai settori di vigilanza privata e per gli steward impiegati nella sorveglianza di impianti sportivi (figure lavorative previste dal Decreto Ministero dell'Interno 8/8/07).

Viene estesa ulteriormente la casistica utile per il ricorso al contratto a tempo determinato, stabilendo che lo stesso sia ammissibile anche per attività "ordinarie".

Ampliate anche le possibilità di ricorso al lavoro accessorio (come ad esempio attività agricole a carattere stagionale, lavoro domestico in genere, lavori di emergenza o solidarietà, o lavori di giovani studenti nel periodo di vacanza)

Novità corpose anche per l'apprendistato professionalizzante.

Viene difatti prevista la possibilità di cancellare (ad opera della contrattazione collettiva), il termine minimo di durata ora pari a due anni. Viene inoltre sottratta alla pianificazione Regionale la regolamentazione dei profili formativi nei casi in cui la formazione avviene interamente all'interno dell'azienda. In caso di formazione esterna, in assenza di regolamentazione regionale, i contenuti formativi saranno disciplinati dalle convenzioni tra Università e datori di lavoro. Soppresso inoltre l'obbligo di visita medica preassuntiva (salvo l'apprendista non sia minorenne).

Altre novità

Le altre novità contenute nel decreto attengono a regolamentazione settore della Pubblica Amministrazione (relativa al ricorso al part-time, alle assenze per malattia e permessi ed alle forme di pre-pensionamento).

Il Codice di Procedura Civile riceve modifiche dall'art. 53 del decreto volto a snellire la conclusione del processo del lavoro (sul tema si attendono anche novità

Il commercialista telematico

a breve concernenti il tentativo obbligatorio di conciliazione).

Intervento anche sul tema delle controversie in ambito di previdenza ed assistenza sociale, con l'obbligatorietà della riunificazione di procedimenti plurimi volti a frazionare un credito relativo al medesimo negozio.

Di notevole impatto invece il contenuto dell'art. 19 che abolisce (a far data dal 1/1/2009) il divieto di cumulo tra pensione e redditi di lavoro.

In campo contributivo è da segnalare la previsione del primo comma dell'art 20, laddove sancisce che i datori di lavoro che erogano il trattamento di malattia (esonerati dal pagamento del relativo contributo all'Inps, trattasi ad esempio degli impiegati nel settore industria) non sono tenuti al pagamento della relativa contribuzione (il trattamento veniva inglobato nell'imponibile soggetto a contribuzione).

Con assoluta probabilità, ma non è mia intenzione anticipare gli opportuni chiarimenti che seguiranno, i periodi di malattia saranno accreditati figurativamente e non concorreranno più al raggiungimento del requisito di anzianità contributiva.

Rag. Massimiliano De Bonis

1 Luglio 2008