



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 08 2012

parleremo oggi di:

- Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo

La Legge 4 aprile 2012, n. 35, di conversione del Decreto Legge n. 5 del 9 febbraio 2012 recante "Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo", è stata pubblicata in data 6 aprile 2012 sul Supplemento Ordinario n. 69 della Gazzetta Ufficiale n. 82.

Tale provvedimento è entrato in vigore il 7 aprile 2012, riepiloghiamo pertanto di seguito le disposizioni di maggior interesse per i datori di lavoro.

INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO PER LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

Ai sensi dell'articolo 17, comma 2 del D.Lgs n. 151/2001 (TU maternità), il **congedo di maternità** può essere **anticipato**:

- fino ai due mesi precedenti la data presunta del parto, ovvero
- fino ai periodi di interdizione dal lavoro, disposti dal Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, previsti dall'articolo 7, comma 6 del TU (lavori vietati) e dall'art. 12, comma 2 del Testo Unico (valutazione dei rischi);

per i seguenti motivi:

- nel caso di **gravi complicanze della gravidanza** o di **preesistenti forme morbose** che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le **condizioni di lavoro o ambientali** siano ritenute **pregiudizievoli** alla salute della donna e del bambino;
- quando la lavoratrice **non possa essere spostata ad altre mansioni**.

Con le modifiche apportate dall'articolo 15 del DL semplificazioni viene chiarito che deputate a disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza sono la **Direzione territoriale del lavoro (DTL)** e l'**Azienda sanitaria locale (ASL)**.

In particolare, l'interdizione anticipata dal lavoro dovuta:

- a **gravi complicanze della gravidanza** o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (art. 17, comma 2, lett. a) del TU), è disposta **dall'Azienda sanitaria locale** (non più dal Servizio ispettivo del Ministero);
- a **condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli** alla salute della donna e del bambino (art. 17, comma 2, lett. b) TU), a impossibilità di spostamento ad altra mansione (art. 17, comma 2, lett. c) TU), è disposta dalla **Direzione territoriale del lavoro** (non dal Servizio

ispettivo del Ministero del lavoro) d'ufficio o su istanza della lavoratrice.

CONTROLLI SULLE IMPRESE

I **controlli nelle imprese** sono ispirati a criteri di **semplicità**, **proporzionalità** all'effettiva tutela del rischio e **coordinamento** dell'azione svolta dalle pubbliche amministrazioni competenti. Queste dovranno pubblicare sul proprio sito internet e sul sito www.impresainungiorno.gov.it la lista dei controlli cui sono assoggettate le imprese, in relazione alla dimensione e al settore di attività delle stesse, indicando per ognuno i criteri e le modalità di effettuazione dei controlli stessi. Con appositi regolamenti, il Governo è delegato ad adottare i nuovi criteri dei controlli, che dovranno:

- essere proporzionali al rischio inerente l'attività svolta dall'azienda e alle esigenze di tutela dell'interesse pubblico;
- prevedere l'eliminazione dei controlli non necessari rispetto alla tutela dell'interesse pubblico;
- essere svolti in modo coordinato e programmato da parte delle diverse pubbliche amministrazioni, per evitare duplicazioni e sovrapposizioni, in modo da recare il minor intralcio alle imprese nello svolgimento della loro attività;
- essere eseguiti in collaborazione con il soggetto controllato;
- prevedere l'informatizzazione delle procedure e degli adempimenti burocratici;
- essere razionalizzati, tenendo conto di indicatori quali le certificazioni del sistema di gestione delle imprese (ISO o altre certificazioni).

Tali semplificazioni **non** trovano **applicazione** nei riguardi dei **controlli in materia fiscale, finanziaria** e di **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**.

DURC

Nell'ambito di **appalti edili pubblici e privati**, le pubbliche amministrazioni dovranno **acquisire d'ufficio** il **DURC**, secondo quanto disposto dall'art. 43, D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i..

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE PER I LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Viene stabilito che la comunicazione obbligatoria preventiva di cui all'art. 9-bis della Legge n. 608/1996 (sistema telematico CO), **assolve anche agli 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.

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI STAGIONALI: AUTORIZZAZIONE AL LAVORO E PERMESSO PLURIENNALE

Tramite la modifica dell'art. 24 del Testo unico sull'immigrazione (D.Lgs n. 286/1998) viene stabilito che:

- trascorsi 20 giorni dalla presentazione della richiesta di assunzione di un lavoratore extracomunitario per lavoro stagionale, senza che lo Sportello unico per l'immigrazione abbia comunicato al datore di lavoro il proprio diniego,

- la domanda si intende accolta (**silenzio-assenso**), purché: la richiesta riguardi uno straniero già autorizzato nell'anno precedente a prestare la propria attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro, ed il lavoratore stagionale, sempre nell'anno precedente, sia stato regolarmente assunto dal datore di lavoro ed abbia rispettato le condizioni inserite nel permesso di soggiorno.

Fermo restando che l'autorizzazione al lavoro stagionale ha validità da 20 giorni ad un massimo di 9 mesi, viene stabilito che tale autorizzazione sia prorogata ed il permesso di soggiorno può essere rinnovato qualora vi sia una **nuova opportunità** di lavoro stagionale offerta dallo stesso o da altro datore di lavoro.

Viene inoltre previsto che l'**autorizzazione al lavoro stagionale** può essere concessa **anche a più datori di lavoro**, oltre al primo, che impiegano lo stesso lavoratore straniero in periodi successivi.

L'autorizzazione è rilasciata a ciascun datore di lavoro benché lo straniero si trovi legittimamente presente in Italia a seguito dell'avvenuta instaurazione del primo rapporto di lavoro stagionale. In tal caso,

- il lavoratore è esonerato dall'obbligo di rientro nel proprio Paese per il rilascio di un ulteriore visto consolare d'ingresso,
- il permesso di soggiorno per lavoro stagionale è **rinnovato** fino alla scadenza del nuovo rapporto stagionale, nel **limite massimo di 9 mesi**.

Per quanto riguarda il **permesso pluriennale per lavoro stagionale**, viene precisato che la richiesta di assunzione per gli anni successivi al primo, può essere effettuata anche da un datore di lavoro diverso rispetto a quello che ha ottenuto il nullaosta triennale al lavoro stagionale.

Infine, a seguito delle modifiche introdotte dalla Legge di conversione, **dal 1° gennaio 2013** è previsto che i cittadini stranieri regolarmente presenti nel territorio dello Stato possano utilizzare, in ogni caso, le **dichiarazioni sostitutive** di cui all'articolo 46 del D.P.R. n. 445/2000, in relazione agli stati, fatti e qualità personali certificabili o attestabili da parte di soggetti pubblici o privati italiani.

CREDITO D'IMPOSTA PER NUOVE ASSUNZIONI AL SUD

L'articolo 59 del DL in esame, così come convertito dalla Legge n. 35/2012, apporta modifiche rilevanti alla disciplina prevista dal cd. "Decreto Sviluppo" (art. 2, DL n. 70/2011) in tema di credito d'imposta per le nuove assunzioni al Sud, prevedendo, inoltre, che tali modifiche decorrano dal 14 maggio 2011, data di entrata in vigore del DL n. 70/2011.

Nel particolare, le novità introdotte riguardano:

- la **proroga** della **validità della disposizione**, in quanto le assunzioni interessate sono quelle effettuate nei **ventiquattro mesi successivi** al 14 maggio 2011 (in precedenza la norma recava "*nei dodici mesi*");
- di conseguenza, ai fini di verificare l'effettivo aumento della base occupazionale, è previsto che il numero di lavoratori a tempo indeterminato mediamente occupati nei dodici mesi precedenti debba essere calcolato a far data dall'assunzione del lavoratore, e non più dall'entrata in vigore della disposizione;
- in riferimento alle **modalità di utilizzo del credito** d'imposta, il datore di lavoro dovrà portarlo in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs n. 241/1997 (cioè tramite F24) **entro due anni** dalla data di assunzione (in precedenza erano tre);
- stante la proroga della disposizione, è previsto che il **diritto** all'utilizzo del **credito decada** qualora il numero complessivo dei dipendenti risulti inferiore o pari al numero complessivo

dei lavoratori dipendenti mediamente occupati nei dodici mesi precedenti la data d'assunzione del lavoratore stesso;

- infine, è previsto che l'Agenzia delle Entrate emani un proprio provvedimento al fine di stabilite termini e modalità di fruizione dell'incentivo in parola, *“al fine del rispetto del previsto limite di spesa”*.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE NEL SETTORE DEI PUBBLICI ESERCIZI

Analogamente a quello turistico, viene stabilito che anche nel **settore dei pubblici esercizi** il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici del lavoratore (**anche extra**) può integrare la comunicazione di assunzione **entro il terzo giorno successivo** a quello di instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro.

Alla luce di quanto sopra, viene sostituito il secondo periodo del comma 3 dell'art. 10 del D.Lgs n. 368/2001 che stabiliva che la comunicazione dei lavoratori extra doveva essere effettuata entro 5 giorni dall'assunzione, prevedendo che per i lavoratori extra *“la comunicazione dell'assunzione deve essere effettuata al centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro”*.

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO: SOSPENSIONE DAGLI OBBLIGHI

Tramite la modifica dell'art. 4 del DPR n. 333/2000 viene stabilito che:

- ai fini della fruizione dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione di cui all'articolo 3, comma 5, della Legge n. 68/1999,
- l'istanza, qualora riguardi **imprese con unità produttive ubicate in più province**, va inviata al **servizio provinciale** per il collocamento obbligatorio **competente sul territorio** dove si trova la **sede legale dell'impresa**, che provvederà poi d'ufficio all'istruzione della pratica e alla sua comunicazione ai servizi di collocamento provinciali competenti nel territorio dove l'impresa ha le diverse unità produttive.

LUL: REGISTRAZIONI OMESSE E INFEDELI

Relativamente al regime sanzionatorio applicabile alle violazioni in materia di tenuta del Libro Unico del Lavoro, a integrazione di quanto previsto dal DL n. 112/2008, viene precisato che:

- la sanzione per **omessa registrazione** va ricondotta alle scritture complessivamente omesse per periodo di paga (ad esempio due “voci errate di straordinario” concorrono ad un'unica violazione),

mentre

- in caso di **infedele registrazione** si configura una differente sanzione per ognuna delle scritture infedelmente registrate per periodo di paga.

RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI

Con riferimento alla disciplina dell'appalto di cui al **D.Lgs n. 276/2003** viene riformulato il **comma 2 dell'articolo 29**, definendo in maniera puntuale i limiti della responsabilità solidale. Nell'ipotesi di appalto di opere o di servizi la **solidarietà** del **committente** imprenditore o datore di lavoro con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali

subappaltatori (entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto), già prevista riguardo ai trattamenti retributivi ed ai contributi previdenziali, viene estesa **anche** alle **quote di trattamento di fine rapporto** ed ai **premi assicurativi** dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.

La disposizione precisa, inoltre, che in capo al committente **non** sussiste alcun **obbligo** per le **sanzioni civili**, delle quali risponde unicamente il responsabile dell'inadempimento.

In sede di conversione tali disposizioni sono state integrate con la precisazione che, qualora convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore, il committente imprenditore può chiedere, in prima istanza, l'escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo. L'azione esecutiva nei confronti del committente imprenditore, quindi, potrà essere avanzata solo dopo che sia stata provata "*l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore*" inadempiente. Il committente imprenditore o datore di lavoro che ha eseguito il pagamento potrà poi rivalersi nei confronti del coobbligato inadempiente secondo le regole generali.

Si ricorda che tali previsioni in tema di responsabilità solidale non trovano applicazione nei confronti dei committenti persone fisiche che non esercitano attività di impresa o professionale (art. 29, comma 3-ter, D.Lgs n. 276/2003).

APERTURA DOMENICALE E FESTIVA DELLE IMPRESE DI PANIFICAZIONE

L'abrogazione del secondo periodo dell'articolo 11, comma 13, della Legge n. 265/1999 di fatto consente, alle **imprese di panificazione di natura produttiva** autorizzate ai sensi della Legge n. 1002/1956, la possibilità di mantenere **aperto al pubblico** il proprio esercizio di vendita al dettaglio **anche** durante la **domenica** e nei **giorni festivi**.

SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI DATI PERSONALI

La lettera d) della norma in esame prevede la soppressione dei paragrafi da 19 a 19.8 e 26 dell'Allegato B del D.Lgs n. 196/2003. Nello specifico la modifica comporta la **soppressione** del **documento programmatico della sicurezza** in materia di dati personali e del conseguente obbligo di tenuta dello stesso.

COMUNICAZIONE PEC AL REGISTRO IMPRESE

Con la conversione in legge, **scompare** la previsione per la quale le imprese costituite in forma societaria che non avevano ancora comunicato al registro delle imprese il proprio indirizzo di posta elettronica certificata, così come previsto dall'art. 16, comma 6, DL n. 185/2008, potessero ottemperare a detto adempimento entro il 30 giugno 2012.

Viene invece **introdotto il comma 6-bis** all'articolo citato, secondo il quale se il registro delle imprese riceve una domanda di iscrizione da parte di un'impresa (costituita in forma societaria) non ancora in regola con la comunicazione dell'indirizzo di posta elettronica certificata, al posto di irrogare la sanzione prevista dall'art. 2630 del cod. civ., la pratica di iscrizione al registro stesso viene sospesa per un periodo di 3 mesi, in attesa della sua integrazione con l'indirizzo PEC dell'impresa.

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: neqoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.