

Ecco tutte le novità per il lavoro Libro unico, voucher e accessorio

In vigore dal 25 giugno il Decreto legge 112/2008

[DI MASSIMO MAZZANTI]

Pubblicato, sulla gazzetta Ufficiale n. 147 del 25 giugno 2008, il 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".

Un decreto legge ponderoso di 85 articoli, che contiene tante novità in materia di lavoro:

- abolizione della procedura relativa alle dimissioni volontarie;
- reintroduzione del lavoro intermittente (lavoro a chiamata);
- abolizione del libro matricola e del libro paga;

- istituzione libro unico del lavoro;
- possibilità di cumulo tra la pensione ed i redditi da lavoro autonomo o dipendente;
- modifiche alla disciplina del lavoro occasionale di tipo accessorio;
- modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante e qualificante;
- modifiche dell'apparato sanzionatorio del t.u. sulla sicurezza;
- modifiche alla disciplina in materia di orario di lavoro;
- flessibilità nelle pubbliche amministrazioni;
- modifiche alla normativa su malattie e permessi per i pubblici dipendenti.

Di seguito riportiamo in sintesi la prima parte dei punti essenziali del provvedimento che è entrato in vigore il 25 giugno stesso (completeremo la disamina delle nuove misure nel prossimo numero della rivista).

[ART. 19 - ABOLIZIONE DEL DIVIETO DI CUMULO TRA PENSIONE E REDDITI

A decorrere dal 1° gennaio 2009 tutti i trattamenti di pensione diretta di anzianità sono interamente cumulabili con i redditi da lavoro dipendente ed autonomo. Sono, ad esempio, cumulabili con la pensione i redditi derivanti dai contratti di associazione in partecipazione, contratti di collaborazione coordinata e con-

[ART. 23 Contratto di apprendistato

Molte novità introdotte per l'apprendistato professionalizzante: cancellato l'art. 49, comma 3, del Dlgs n. 276/2003 del riferimento

ai due anni come durata minima del rapporto, i contratti di apprendistato di natura stagionale potrebbero perciò essere possibili.

Novità anche per i profili formativi; se la formazione viene erogata completamente a livello aziendale non trova applicazione il comma 5 dell'art. 49, che affida alle Regioni ed alle Province autonome la regolamentazione dei profili formativi, che sono integralmente rimessi alla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale od aziendale) o agli Enti bilaterali.

L'apprendistato è stato poi esteso ai dottorati di ricerca; in assenza di regolamenti regionali atti a disciplinare i contenuti di tale forma di apprendistato, si possono attuare tra Università e datori di lavoro. Trovano applicazione, per quanto compatibili i contenuti fissati da-

l'art. 49, comma 4 (forma scritta, cottimo, sommatoria dei periodi, divieto di recesso per il datore se non per giusta causa o giustificato motivo) in quanto compatibili, e dall'art. 53 (possibile retribuzione di due livelli contrattuali in meno, esclusione dalla base di calcolo per il computo previsto da leggi o CCNL per l'applicazione dei particolari istituti).

La norma sull'apprendistato abroga:

1. l'art. 1 del DM 7 ottobre 1999 (che imponeva al datore di lavoro di comunicare ai servizi regionali o provinciali per l'impiego una serie di dati relativi sia all'apprendista che al tutore aziendale);

2. l'art. 21 (che conteneva l'obbligo di comunicare, ai familiari, almeno ogni sei mesi l'andamento del giovane) e l'art. 24, c. 3 e 4 (che imponeva di comunicare entro dieci giorni ai servizi per l'impiego le qualificazioni raggruppate dall'apprendista) del Dpr n. 1668/56;

3. l'art. 4 della L. n. 25/55 che imponeva l'obbligo della visita sanitaria per gli apprendisti. Per i lavoratori minorenni continuano ad applicarsi le tutele, anche sanitarie, previste dalla L. n. 977/67 e dal Dlgs n. 345/99. ■

tinuativa, co.co.co. a progetto, ai redditi da lavoro d'impresa; sono poi cumulabili con i redditi di lavoro dipendente o autonomo le pensioni dirette conseguite nel regime contributivo in via anticipata rispetto ai 65 anni per gli uomini ed ai 60 anni per le donne, ivi comprese quelle maturate presso la gestione separata (art. 1, comma 26, della legge n. 335/95), a condizione che il soggetto abbia maturato i requisiti ex-legge n. 243/2004 e fermo restando il regime delle decorrenze dei trattamenti.

Ancora sono cumulabili con i redditi di lavoro dipendente sia le pensioni di vecchiaia liquidate con un'anzianità pari o superiore a 40 anni, che quelle di vecchiaia liquidate a soggetti di età pari o superiore a 65 anni se uomo o a 60 anni se donna. Non sono cumulabili pensioni di reversibilità.

[ART. 20 - DISPOSIZIONI IN MATERIA CONTRIBUTIVA

A partire dal 1° gennaio 2009, l'assegno sociale è corrisposto agli aventi diritto a condizione che abbiano soggiornato legalmente in Italia da almeno 5 anni.

La norma stabilisce, poi, l'obbligo per l'Inps di fornire ai Comuni le modalità telematiche per la comunicazione dei decessi e delle variazioni dello stato civile che interessano l'Istituto per le varie

erogazioni. Tali comunicazioni dovranno obbligatoriamente avvenire entro 2 giorni dal verificarsi dell'evento.

[ART. 21 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Cambiano le regole relative al Dlgs n. 368/2001 già modificato (in senso peggiorativo) dalla legge n. 247/2007; il contratto a tempo determinato è di nuovo riformato e semplificato:

a) riformato il comma 1, dell'art. 1, nel senso che la causale (esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive) è ammissibile, pur se riferito all'ordinaria attività del datore di lavoro. In sostanza, con tale modifica, si supera l'orientamento giurisprudenziale tendente a negare l'apposizione di tali motivazioni, ritenendole ammissibili soltanto alle attività aziendali c.d. "non ordinarie";

b) rimodulato il testo dell'articolo 5, comma 4 bis relativo al termine massimo dei contratti a tempo determinato che non può superare i 36 mesi. Dopo la frase "ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti" (ovvero 10 o 20 giorni di "pau-

sa" tra un contratto e l'altro a seconda delle ipotesi legali e cioè riferita a contratti con una durata inferiore o superiore ai 6 mesi), viene introdotto l'inciso "fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". In sostanza la contrattazione collettiva, anche aziendale, potrà contemplare "stacchi temporali" tra un contratto e l'altro, di durata inferiore a quella prevista per legge;

c) ritoccato il diritto di precedenza che era previsto al superamento dei 6 mesi anche con più contratti riferiti alle mansioni già espletate da esercitare per le assunzioni a tempo indeterminato

nei 12 mesi dopo: con la nuova formula, il diritto di precedenza non è più certo, con la contrattazione collettiva è possibile introdurre limitazioni a tale diritto.

[ART. 22 - LAVORO ACCESSORIO

Ridefinito il lavoro accessorio previsto dalla c.d. Legge Biagi: riscritto il comma 1, dell'art. 70 del Dlgs n. 276/2003: il lavoro accessorio allarga a suoi confini e



D. LEGGE N. 112 DEL 25/6/08
"Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria" (G.U. n. 147 del 25/6/2008)

[ABROGAZIONI **Gli effetti** **dell'articolo 39**

L' art. 39 abroga i seguenti compimenti:

- art. 134 del R.D. n. 1422/24: obbligo di libro paga e matricola;
- art. 7 della L. n. 1122/55: obbligo alle imprese che avevano come dipendenti i giornalisti iscritti nei libri paga e matricola;
- artt. 39 e 41 del Dpr n. 797/55: registrazione di una serie di dati sul libro paga e matricola;
- Dpr n. 2053/63: riordinamento del servizio di collocamento per i lavoratori dello spettacolo;
- artt. 20, 21, 25 e 26 del Dpr n. 1124/65: modalità di tenuta dei libri obbligatori;
- art. 42 della L. n. 153/69: termini temporali della conservazione dei libri paga e matricola;
- Dpr n. 179/81;

- art. 9 - quater della L. n. 608/96: registro d'impresa;
- comma 1178 dell'art. 1 della L. n. 396/2006: tenuta dei libri di matricola e di paga;
- DM 30 ottobre 2002: modalità applicative circa la tenuta del libro matricola e paga;
- L. n. 188/2007: procedura telematica per le dimissioni volontarie;
- commi 32, lettera d (previsione di aumento della contribuzione per i contratti a tempo parziale fino a 10 ore sett.), 38 (che aveva cancellato l'art. 14 del Dlgs n. 279/03 per l'inserimento al lavoro dei soggetti svantaggiati con coop. sociali), 45, 47, 48, 49 e 50 (che avevano abrogato il lavoro intermittente), della L. n. 247/07;
- commi 1173-1174 (indici di congruità, in rapporto ai lavori svolti ed alla manodopera impiegata in ogni settore), dell'art. 1 della L. n. 296/2006;
- le parole dell'art. 18, c. 1, lett. u) dell'art. 55, comma 4, lettera h), del Dlgs n. 81/2008 sono soppresse. ■

può trovare applicazione in un'ampia gamma di attività (ferma restando la durata dei 30 giorni nell'anno solare ed il compenso non superiore per tale periodo a 5.000 euro, tranne che per le imprese familiari ove è di 10.000 euro).

Il lavoro accessorio può essere infatti utilizzato:

a) nelle imprese familiari ex art. 230 bis c.c. che operano nei settori del commercio, del turismo e dei servizi;

b) nei lavori domestici;

c) nei lavori di giardinaggio, pulizia, manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;

d) dell'insegnamento privato supplementare;

e) nei lavori delle manifestazioni sportive, culturali e caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà;

f) durante i periodi di vacanza da parte di giovani fino a 25 anni, iscritti all'università o ad un istituto scolastico di ogni ordine e grado;

g) nei lavori che riguardano le attività agricole a carattere stagionale;

h) Nei lavori di consegna porta a porta e nella vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

Nuova anche la norma sul "voucher": nuovamente scritto il comma 5; il Ministro del Lavoro dovrà individuare con decreto il concessionario abilitato alla "gestione" dei voucher. Nelle more, tale compito è assegnato dall'Inps e dalle

Agenzie per il lavoro.

In pratica il lavoro accessorio è nel settore agricolo enormemente esteso e teso a soddisfare una platea di esigenze maggiori rispetto al passato e ciò per tutte le attività stagionali agricole e non soltanto quelle della vendemmia, come prima previsto.

L'art. 71 che individuava soltanto alcuni soggetti che potevano accedere al lavoro accessorio e che, altresì, indicava una sorta di iscrizione in elenchi presso i centri per l'impiego è stato abrogato; pertanto, potenzialmente, tutti i soggetti presenti sul mercato del lavoro possono accedere a tale tipologia contrattuale.

[ART. 39 - ADEMPIMENTI DI NATURA FORMALE

Molte le novità contenute in questo articolo. Tutti i datori di lavoro privati, salvi quelli domestici, debbono istituire il c.d. "libro unico del lavoro" (destinato a sostituire altri libri come, ad esempio, quello di matricola e di paga ed il registro d'impresa dell'agricoltura), nel quale vanno iscritti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Nel libro unico si dovranno indicare i dati anagrafici, codice fiscale, la qualifica, il livello, la retribuzione base, l'anzianità e le posizioni assicurative, le corresponsioni in denaro o in natura, i rimborsi spese, le trattenute a qual-

siasi titolo, le detrazioni fiscali, i dati concernenti gli assegni familiari, le prestazioni previdenziali, le somme corrisposte a titolo di premio di produttività o di straordinario vanno indicate in maniera specifica. Il libro unico comprende anche un calendario delle presenze, con le ore giornaliere effettuate, le assenze, le ferie ed i riposi. Il libro dovrà essere compilato dal datore di lavoro per il mese di riferimento entro il giorno 16 del mese successivo: le modalità di tenuta del libro unico sono stabilite con decreto del Ministro del Lavoro, da emanare entro 30 giorni: con lo stesso provvedimento è stato disciplinato il periodo transitorio.

Il libro unico va conservato presso la sede legale dell'impresa (ovvero presso i professionisti individuati dalla legge n. 12/1979) e possono essere esibiti agli organi ispettivi, intervenuti sul posto di lavoro, anche via fax o per e-mail. L'obbligo di conservazione è quinquennale dall'ultima registrazione (per i libri paga e matricola era decennale). L'obbligo della consegna del prospetto paga (L. n. 4/53) è assolto dal datore di lavoro con la consegna di copia delle scritturazioni effettuate sul libro unico del lavoro.

La nuova norma abroga numerosi provvedimenti (vedi box a pag. 33).

Rinasce il lavoro intermittente, trovando subito applicazione le norme sul lavoro a chiamata disciplinate dagli art. 33-40 del Dlgs n. 276/2003. (segue) ■

[CONTRATTI Rinnovo per i forestali

lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria.

Le sigle sindacali firmatarie di tale rinnovo sono: Uncem, Federforeste, Legaccop-agroalimentare, Fedagri-Confcooperative, Federlavoro e servizi-confcooperative, Agrital-Agci, Fai-Cisl, Flai-Cigl, Uila-Uil.

In virtù del rinnovo contrattuale le retribuzioni quindi saranno quelle riportate in tabella.

■ G.D.I.

Il 19 giugno 2008 è stata rinnovata la parte retributiva per il prossimo biennio a partire dal 1° giugno 2008 per gli addetti ai

[RETRIBUZIONI

IMPIEGATI		
LIVELLO	2008	2009
6°	1.614,69	1.666,80
5°	1.406,21	1.451,60
4°	1.293,78	1.335,53
3°	1.215,56	1.254,79
2°	1.146,46	1.183,46
1°	1.060,03	1.094,25
OPERAI		
5° spec.super	1.306,44	1.348,60
4° spec.	1.229,70	1.269,39
3° qual.super	1.176,64	1.214,61
2° qual.	1.149,08	1.186,16
1° comune	1.060,03	1.092,40