

***Ai Pubblici Esercizi associati
Loro Sedi***

Imperia 27 febbraio 2012
Prot.643/PA

OGGETTO: Decreto semplificazioni prime indicazioni materia lavoro - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Circolare n. 2 /2012, Nota n. 2369/2012

Si riporta, di seguito, una sintesi delle disposizioni più rilevanti, rinviando ad una approfondita lettura del provvedimento (in allegato).

Articolo 15 - Interdizione anticipata per gravidanza a rischio

A partire dal 1° aprile 2012, la competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro per maternità viene suddivisa tra ASL e Direzione territoriale del Lavoro.

In particolare sarà devoluta alle ASL, in via esclusiva, la procedura di interdizione anticipata per gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose - che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza - compresa l'adozione del provvedimento finale di astensione sino ad oggi di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro.

Rimane invece attribuita alla competenza delle Direzioni del lavoro l'istruttoria e l'emanazione del provvedimento di interdizione legata a condizioni pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e all'impossibilità di spostamento ad altre mansioni.

Articolo 17 - Assunzione dei lavoratori extracomunitari stagionali

L'articolo 17 del D.L. n. 5/2012 rende più semplice le procedure per l'impiego di lavoratori extracomunitari nelle attività stagionali intervenendo decreto legislativo n. 286 del 1998 (Testo Unico dell'immigrazione).

In particolare il provvedimento stabilisce che la comunicazione telematica obbligatoria di costituzione del rapporto di lavoro, assolve, a tutti gli effetti di legge, anche agli obblighi di comunicazione della stipula del contratto di soggiorno per lavoro subordinato concluso direttamente tra le parti per l'assunzione di lavoratore in possesso di permesso di soggiorno, in corso di validità, che abiliti allo svolgimento di attività di lavoro subordinato.

Il decreto legislativo n. 286 del 1998 (Testo Unico dell'immigrazione) novellato dal provvedimento in oggetto prevede che nel caso in cui siano trascorsi venti giorni dalla presentazione dell'istanza per l'ingresso di un lavoratore extra comunitario per lavoro stagionale e lo sportello unico per l'immigrazione non abbia espresso il proprio diniego, la domanda si intende accolta in virtù del principio del silenzio-assenso, qualora sussistano due precise condizioni: a) la richiesta riguardi un lavoratore già autorizzato nell'anno precedente a prestare la propria attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro; b) il lavoratore stagionale sia stato effettivamente assunto dal datore di lavoro ed abbia rispettato tutte le condizioni inserite nel permesso di soggiorno.

Nel "corpus" normativo viene, poi, inserito un nuovo comma con il quale si stabilisce che fermo restando il limite di nove mesi, della durata dell'autorizzazione al lavoro stagionale, la stessa si intende prorogata e il permesso di soggiorno può essere rinnovato in caso di nuova opportunità di lavoro stagionale offerta dallo stesso o da altro datore di lavoro.

L'art. 17 interviene inoltre sul regolamento attuativo del T.U. n. 286/1998, con alcuni chiarimenti relativi agli articoli 38 e 38-bis del DPR n. 394/1999 ed introducendo un ulteriore periodo al comma 3 dell'art. 38 - bis:

- a) l'autorizzazione al lavoro può essere concessa a più datori di lavoro, dopo il primo, che utilizzano lo stesso lavoratore stagionale in periodi successivi, ed è rilasciata a ciascuno di essi pur se il lavoratore si trovi, legittimamente nel nostro Paese, a causa dell'avvenuta instaurazione del primo rapporto di lavoro stagionale: il lavoratore è esonerato dall'obbligo di rientro nel proprio Paese per il visto consolare d'ingresso, ed il permesso è rinnovato fino alla scadenza del nuovo rapporto stagionale, nel rispetto del limite massimo (nove mesi);
- b) la richiesta di assunzione per gli anni successivi al primo, può essere effettuata da un datore di lavoro diverso da quello che ha ottenuto il nulla osta triennale al lavoro stagionale.

Articolo 18 – Comunicazioni obbligatorie

La novità più importante in materia di lavoro è rappresentata dalla norma contenuta nel Decreto Legge sulle semplificazioni che stabilisce che la comunicazione, nei casi di assunzioni con lavoro extra per speciali esercizi non superiori a tre giorni, debba essere inviata il giorno prima, come per la generalità dei rapporti di lavoro.

L'articolo 18 del Decreto Legge n. 5 del 2012 abroga la disposizione prevista all'articolo 10, comma 3, del D.Lgs 368/2001 secondo cui, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, l'obbligo di comunicare ai servizi per l'impiego l'assunzione dei lavoratori destinati a servizi di breve durata (i cosiddetti extra, che vengono assunti in occasione dei banchetti, manifestazioni, presenza di gruppi, etc.) doveva avvenire entro cinque giorni dall'avvenuta assunzione.

Nel corso degli anni tale disciplina aveva suscitato molte perplessità interpretative sia alla luce dell'art. 10, comma 3, del D.L.vo n. 368/2001 che dell'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006 che dell'interpello n.18 dell'11 luglio 2007, peraltro, emanato allorquando non era stato ancora abrogato il libro paga e matricola nel quale tutte le assunzioni dovevano essere registrate prima dell'inizio della prestazione.

La Fipe ritiene che la norma introdotta dal Governo, se fosse mantenuta in sede di conversione in legge del decreto, di fatto svuoterebbe di significato la fattispecie del lavoro extra, la cui flessibilità facilita la vita a moltissime micro e piccole imprese che molto spesso non possono programmare in anticipo tali assunzioni, sovente il sabato e la domenica, che vogliono mantenere la massima trasparenza nella gestione dei rapporti di lavoro con i propri collaboratori.

La Federazione di intesa con le altre organizzazioni del turismo e in accordo con Confcommercio si sta già attivando per proporre, anche in sede di conversione in legge, soluzioni che potrebbero conciliare le esigenze di semplificazione per le imprese con quelle di una necessaria e corretta informazione per la Pubblica Amministrazione.

Inoltre, l'articolo 18 estende ai pubblici esercizi il regime di comunicazione previsto dall'articolo 9 bis, secondo comma, terzo periodo, del Decreto Legge n. 510 del 1996 in base al quale il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro.

A seguito della semplificazione apportata dall'art. 18 del D.L. n. 5/2012 e dei chiarimenti della circolare n. 2/2012 del Ministero del Lavoro in materia di comunicazioni obbligatorie nei settori del Turismo e dei Pubblici esercizi, la Direzione Generale Politiche del Lavoro è tornata sulla questione con la nota prot. 2369/2012.

La nota ministeriale ribadisce che per tutte le assunzioni (anche extra) del settore pubblici esercizi debba essere effettuata la comunicazione anticipata prima dell'instaurazione del rapporto. Specifica inoltre che qualora il datore di lavoro non abbia tutti i dati è sufficiente inviare il modello UNIUrg, in via preventiva, al centro per l'impiego, con i dati relativi al nome del prestatore e alla tipologia contrattuale, fermo restando l'obbligo della integrazione entro il terzo giorno successivo.

Infine, in materia di collocamento obbligatorio, l'articolo 18 del decreto semplificazioni interviene con alcune piccole modifiche nel "corpus" dell'art. 4 del DPR n. 333/2000 in merito alla richiesta di sospensione degli obblighi occupazionali che si ha, per le imprese industriali, in presenza di interventi integrativi di CIGS o di solidarietà (art. 1, comma 1, legge n. 863/1984) o, in tutti i settori, in presenza di una procedura di mobilità. Si sottolinea inoltre che l'istanza, allorché riguardi imprese con unità produttive ubicate in più province, debba essere inviata oltretutto al servizio della Provincia ove insiste la sede legale, anche al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Articolo 19 - Libro unico del lavoro

L'art. 19 interviene sull'art. 39, comma 7, della legge n. 133/2008 fornendo chiarimenti sulle nozioni di omessa ed infedele registrazione. Con la prima si afferma che per "omessa registrazione" occorre far riferimento alle scritturazioni "complessivamente omesse" e non a ciascun singolo dato del quale manchi la registrazione: ciò significa che sotto l'aspetto sanzionatorio va considerata un'unica violazione che fa riferimento a tutte quelle che sono tra loro connesse. Diverso è, invece, il concetto (sotto l'aspetto sanzionatorio) che occorre seguire nel caso in cui ci si trovi ad una "infedele registrazione" da cui emerga una volontà commissiva del trasgressore finalizzata, il più delle volte, ad un'evasione di natura contributiva e fiscale. In questo caso vanno applicate tante sanzioni quante sono le registrazioni infedeli (più violazioni determinatesi anche attraverso una pluralità di azioni, pur se riferibili ad un unico disegno).

Articolo 21- Responsabilità solidale negli appalti

Il legislatore ha chiarito l'ambito della responsabilità solidale tra committente, appaltatore e subappaltatore prevista dall'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003. Il nuovo articolo recita: *«in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del*

contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.»

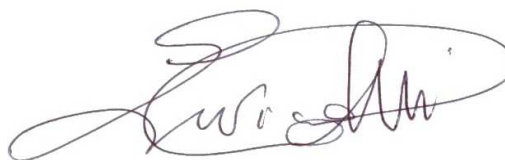
A tal proposito il Ministero (Circolare n. 2/2012) fa presente che dalla nuova formulazione normativa si evince che la solidarietà, quanto al profilo retributivo, comprende le quote di trattamento di fine rapporto in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, eliminando l'interpretazione che addebitava al responsabile in solido l'intero ammontare del TFR dovuto al lavoratore dall'appaltatore/subappaltatore.

La Circolare sottolinea, infine, che contrariamente all'interpretazione ministeriale contenuta nell'interpello n. 3/2010, è da ritenersi escluso dall'ambito della responsabilità solidale qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

Cordiali saluti.

Il Presidente Provinciale FIPE

Enrico Calvi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Enrico Calvi', enclosed within a large, loopy oval flourish.