

Semplificazioni: le novità in materia di lavoro

Eufranio Massi - Dirigente della Direzione territoriale del lavoro di Modena (*)

Dalla relazione di accompagnamento illustrativa del D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, emerge la constatazione che le principali organizzazioni internazionali individuano nella complicazione burocratica una delle maggiori cause dello svantaggio competitivo del nostro Paese in ambito europeo: di qui la necessità, postulata dall'Esecutivo, di predisporre un sollecito piano di intervento finalizzato a riportare nel breve-medio periodo l'Italia ad un livello competitivo accettabile. Il lavoro di predisposizione del testo è frutto dell'opera, in via principale, del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dello sviluppo economico e del confronto costante con gli "stakeholders": l'obiettivo è quello di ridurre sensibilmente il costo sopportato dalle imprese per effetto degli oneri amministrativi, per liberare risorse per la crescita e per un migliore ambiente imprenditoriale. L'analisi che segue, lungi dal trattare tutte le novità, che sono estremamente importanti, si limiterà ad esaminare soltanto quelle che attengono alla c.d. "materia del lavoro".

Controlli sulle imprese

L'art. 14 afferma alcuni principi che possono così sintetizzarsi:

- a) l'attività di controllo deve essere ispirata ai principi di proporzionalità anche in relazione agli adempimenti burocratici ed alla effettiva tutela del rischio e nel rispetto del principio di coordinamento tra amministrazioni statali, regionali e locali;
- b) le amministrazioni pubbli-

che, individuate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, debbono pubblicare sul loro sito istituzionale e su quello www.impresainungiorno.gov.it, la lista dei controlli cui sono assoggettate le imprese in relazione alla dimensione ed al settore, indicando i criteri e le modalità di svolgimento;

c) il Governo è autorizzato ad emanare regolamenti volti a razionalizzare e coordinare i controlli sulle imprese e sono emanati dal Ministro della funzione pubblica di concerto con quello dell'economia e con i Ministri competenti per materia;

d) i regolamenti si debbono ispirare ai principi di proporzionalità dei controlli e dei connessi adempimenti, della tutela degli interessi pubblici, della eliminazione di attività di controllo non necessarie, di coordinamento e di programmazione dei controlli da parte delle amministrazioni con l'obiettivo della eliminazione delle duplicazioni e delle sovrapposizioni in modo tale da «recare il minore intralcio all'attività d'impresa», definendo la frequenza e tenendo conto degli accertamenti già effettuati. Altri principi ispiratori dei regolamenti concernono «la collaborazione amichevole con i soggetti controllati al fine di prevenire rischi e situazioni di irregolarità», la informatizzazione degli adempimenti e delle procedure amministrative, la soppressione dei controlli sulle imprese in possesso di certificazione UNI EN ISO - 9001 o un'altra appropriata emessa da un organismo "in linea" con quanto previsto dal Regolamento Ce 2008/765, per le

attività oggetto di tale attestato;

e) le Regioni e gli Enti locali, entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione, debbono conformare le attività di controllo di loro competenza ai principi sopra indicati;

f) in materia fiscale e finanziaria continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia. Ci sarà tempo e modo per tornare su questo argomento, atteso che la piena operatività della disposizione è rimandata, in gran parte, ai decreti attuativi. Indubbiamente, l'obiettivo è quello di razionalizzare i controlli che una serie di soggetti pubblici, locali e territoriali (si pensi alle articolazioni periferiche del Ministero del lavoro, rappresentate dalla Direzioni territoriali) e, sicuramente, l'art. 14 dovrà essere raccordato con l'art. 7 della legge n. 106/2011 che già parlava di raccordo operativo tra una serie di Enti come la Guardia di Finanza, gli Istituti previdenziali e le Direzioni del lavoro, sia pure rimandato ad un regolamento attuativo, ancora non emanato.

Piuttosto, ad avviso di chi scrive, andrà chiarita la portata di quanto riportato al comma 6, secondo il quale in materia fiscale e finanziaria continua ad applicarsi quanto già previsto dalla normativa di settore, cosa che sembra, sostanzialmente, limitare l'impatto della disposizione.

Nota:

(*) Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

Pagamenti all'Inps e verifiche sulle prestazioni sociali

L'art. 16 introduce alcune disposizioni finalizzate a porre l'Inps in una situazione centrale di controllo relative ad una serie di attività, prevedendo, al contempo, alcune misure finalizzate alla modernizzazione dei pagamenti. Queste sono le novità principali:

a) dal 1° maggio 2012 tutti i pagamenti ed i versamenti delle somme dovute, a qualsiasi titolo, all'Inps sono effettuati soltanto con strumenti di pagamento elettronici, bancari o postali, ivi comprese le carte di pagamento prepagate e le carte *ex art. 4* della legge n. 122/2010;

b) l'Inps diverrà l'Ente su cui confluiranno, in via telematica, tutti i dati relativi alle prestazioni sociali erogate da una serie di Enti, tutto questo in una logica di semplificazione e razionalizzazione della programmazione e della gestione delle politiche sociali;

c) le comunicazioni sopra indicate, integrate con i dati relativi alle condizioni economiche dei beneficiari e dagli altri dati pertinenti, presenti negli archivi dell'Istituto, alimenteranno il c.d. "casellario dell'assistenza", previsto dall'art. 13 della legge n. 122/2010. Le informazioni raccolte saranno, tra le altre cose, inviate in forma individuale ed anonima, al Ministero del lavoro e, con riferimento all'ambito territoriale, alle regioni ed alle province autonome ed agli altri Enti pubblici responsabili della programmazione di prestazioni e servizi sociali e socio-sanitari, tutto questo per l'alimentazione del Sistema informativo dei servizi sociali, previsto dall'art. 21 della legge n. 328/2000;

d) per le stesse finalità e per disporre di una base unitaria di dati funzionale alla programmazione integrata delle politiche socio-sanitarie e per rendere più efficace l'azione volta alla tutela delle persone

non autosufficienti, le informazioni, anche sensibili, previste al punto *c)*, trasmesse dagli Enti socio-sanitari attivati in favore delle persone disabili, sono integrate e coordinate dall'Inps con quelle raccolte dal nuovo sistema informativo sanitario e dagli altri sistemi informativi dell'Inps. Ugualmente, tutte le notizie sono trasmesse, in forma anonima, e con le medesime modalità agli stessi soggetti individuati al precedente punto *c)*. Le modalità di attuazione di tutte le novità riportate anche ai precedenti punti sono rinviate ad un decreto "concertato" tra i Ministri del lavoro, dell'economia e della salute;

e) il comma. 5, intervenendo sull'art. 38, comma 3, della legge n. 122/2010 assegna all'Istituto un ruolo centrale ancora più centrale nella repressione delle prestazioni indebite. Il nuovo comma 3 dell'art. 38 della legge n. 122/2010 conferma l'applicazione, da parte dell'Ente erogatore, della sanzione amministrativa, già comminata dall'Inps, compresa tra 500 e 5.000 euro nei confronti di coloro che hanno fruito illegittimamente di prestazioni sociali agevolate, con l'ovvia ripetizione dell'indebito. Viene, tra le altre cose, cambiato, il quarto periodo del comma 3 il quale afferma che «le medesime sanzioni si applicano nei confronti di coloro per i quali si accerti sulla base dello scambio di informazioni tra l'Inps e l'Agenzia delle entrate una discordanza tra il reddito dichiarato ai fini fiscali o altre componenti dell'Isee, anche di natura patrimoniale, note all'anagrafe tributaria e quanto indicato nella dichiarazione sostitutiva unica». In presenza di una discordanza rilevata (è questo il tenore di una frase aggiunta attraverso le modifiche all'articolo), l'Istituto comunica all'ente che ha erogato la prestazione sia le risultanze dell'accertamento che il valore dell'Isee ricalcolato sulla base di ciò che è stato acquisito dall'Agenzia delle entrate. Nei casi diversi dal-

l'accertamento del maggior reddito in via definitiva, per il quale la sanzione può essere immediatamente erogabile, l'ente erogatore invita l'interessato a chiarire i motivi della discordanza. In assenza di osservazioni e nel caso in cui le stesse non vengano accolte, si procede con la sanzione amministrativa che è «irrogata in misura proporzionale al vantaggio economico indebitamente conseguito» e, comunque, nei limiti compresi tra 500 e 5.000 euro;

f) l'Inps procede annualmente alla verifica delle situazioni reddituali dei pensionati incidenti sia sulla misura che sul diritto e provvede al recupero di quanto pagato in eccedenza entro l'anno successivo a quello di acquisizione dei dati o a quello successivo nel quale le amministrazioni finanziarie hanno reso disponibili le informazioni reddituali o le eventuali integrazioni; Tutto questo, però, potrà avvenire con D.M. del Ministro del lavoro "concertato" con quello dell'economia. Dovranno essere individuate le fattispecie ed i termini entro i quali, su proposta del presidente dell'Inps che deve trovare le motivazioni su ragioni di carattere organizzativo e funzionale e sui tempi necessari per l'acquisizione delle notizie presso l'Agenzia delle entrate, potrà essere spostato "in avanti" il termine per il recupero degli indebiti. Esso, tuttavia, non potrà andare oltre il secondo anno successivo alla verifica;

g) l'Inps, con una modifica introdotto all'art. 10, comma 6, ultimo periodo, della legge n. 248/2005, vede ampliata la possibilità di stare in giudizio anche in grado di appello con i propri dipendenti in tutte quelle cause concernenti le invalidità civili, la cecità, il sordomutismo, l'handicap e la disabilità nelle quali è litisconsorte necessario, i cui ricorsi sono notificati sia all'Avvocatura dello Stato che presso le sedi provinciali dell'Istituto.

Interdizione anticipata per maternità

L'art. 15 afferma che 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, ciò avviene attraverso alcune modifiche introdotte nell'art. 17 del D.Lgs. n. 151/2001.

In sostanza l'Asl provvederà a rilasciare l'autorizzazione, secondo le modalità definite nell'ambito della Conferenza Stato - Regioni, per:

a) gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza. Si ritiene che rispetto alle norme ed alle prassi seguite in passato cambi soltanto il soggetto deputato alla emanazione del provvedimento. Da ciò ne consegue che il termine massimo di sette giorni dalla presentazione dell'istanza della lavoratrice, per poter emettere il provvedimento, resta pienamente valido; La Direzione territoriale del lavoro procederà, invece, per le altre due ipotesi già considerate dall'art. 17 e precisamente:

a) allorché esistano condizioni di lavoro od ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

b) allorché la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo la previsione contenuta negli articoli 7 (lavori vietati) e 12 (valutazione dei rischi).

Le altre modifiche sono la conseguenza della nuova ripartizione delle competenze: in particolare è cambiato anche il comma 4, laddove il potere discrezionale previsto (in teoria) a favore dei servizi ispettivi non c'è più nel caso in cui dall'accertamento «in via autonoma» o su richiesta della lavoratrice, emerge una situazione pregiudizievole.

Va, altresì, opportunamente ricordato come il comma 5 non

sia cambiato, per cui i provvedimenti emessi hanno natura definitiva.

Come si vede, il provvedimento si limita a trattare alcuni aspetti procedurali individuando, in via prioritaria, i soggetti destinati a rilasciare le diverse autorizzazioni: ciò significa che nulla è cambiato circa le motivazioni alla base dei provvedimenti di interdizione o i contenuti concernenti alcune situazioni "limite" che, per completezza di informazione, si ritiene opportuno ricordare, atteso che il Dicastero del Welfare ha avuto modo, in passato, di esprimere i propri orientamenti.

Ad esempio, con la nota n. 25/I/000865 del 19 luglio 2006 si è ritenuto possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni in altre unità produttive della stessa azienda «sitate ad una distanza ragionevole» a condizione che siano riscontrate condizioni ambientali compatibili, che la sede sia ubicata nello stesso comune e, soprattutto, che vi sia il consenso dell'interessata.

Un'altra ipotesi, degna di attenzione, per i possibili risvolti su più datori di lavoro è rappresentata dall'ipotesi in cui la lavoratrice risulti alle dipendenze di più datori di lavoro con contratti a tempo parziale. Nel caso di interdizione dal lavoro per complicanze nella gestazione o per pregresse patologie (art. 17, comma 2, lettera a) non è configurabile un provvedimento di interdizione dal lavoro a carattere parziale, in quanto il presupposto dell'interdizione consiste in uno stato di salute che non consente la prosecuzione di alcuna attività: così risponde il Ministero del lavoro all'Inps con nota n. 25/I/006584 del 28 novembre 2006.

C'è, poi, il caso dell'interdizione dal lavoro per mansioni o condizioni di lavoro a rischio (art. 17, comma 2, lettere b e c). In linea di massima, il Dicastero del lavoro nel ritenere inammissibile un provvedimento di interdizione dal lavoro a rischio solo parziale, afferma che la disposizione pre-

vede l'interdizione dal lavoro in assenza di altre mansioni confacenti e non in mansioni equivalenti, prevedendo la garanzia dell'intera retribuzione, nel caso in cui le nuove mansioni fossero inferiori o di minore impegno temporale. Partendo dalla previsione dell'art. 1175 c.c. (inesigibilità della prestazione da parte del datore nel caso in cui la stessa sia talmente ridotta), il Ministero ritiene che l'interdizione possa avvenire non soltanto allorché non esista alcuna mansione alternativa, ma anche quando la mansione alternativa astrattamente reperibile, sia, nel concreto, poco impegnativa.

Cosa succede se la lavoratrice, in presenza delle ipotesi (lettere b e c) appena considerate sia dipendente di più datori di lavoro?

Risponde il Ministero affermando che «non è preclusa la possibilità di adottare distinti provvedimenti ..., qualora l'accertamento sulla pericolosità delle mansioni svolte e sulla possibilità di reperire altre mansioni confacenti, porti ad esiti diversi in relazione ai diversi rapporti di lavoro».

Assunzioni

Lavoratori extracomunitari stagionali

L'art. 17, oltre a modificare l'art. 24 del D.Lgs. n. 286/1998, afferma (comma 1) che attraverso la comunicazione obbligatoria anticipata al centro per l'impiego ex art. 9-bis della legge n. 608/1996, il datore di lavoro assolve anche a tutti gli 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.

L'art. 24 del T.U. n. 286/1998 viene modificato nei commi 2 e 3, sicché, ora, la normativa di riferimento 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 il 3-*bis* con il quale si stabilisce che, fermo restando il periodo massimo di nove mesi del permesso di lavoro stagionale, l'autorizzazione si intende prorogata ed il permesso di soggiorno può essere rinnovato nel caso in cui si presenti una nuova opportunità di lavoro stagionale offerta dallo stesso o da altro datore di lavoro. L'art. 17 continua, poi, intervenendo sul regolamento attuativo del T.U. n. 286/1998, con alcuni chiarimenti relativi agli articoli 38 e 38-*bis* del D.P.R. n. 394/1999 ed introducendo un ulteriore periodo al comma 3 dell'art. 38-*bis*: queste sono le novità:

- 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);

- 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.

Publici esercizi

L'art. 18 interviene su un problema, quello delle assunzioni extra nei pubblici esercizi che nel corso degli anni aveva suscitato molte perplessità interpretative sia alla luce dell'art. 10, comma 3, del D.Lgs. 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 allorché non era stato ancora abrogato il libro paga e matricola nel quale tutte le assunzioni dovevano essere registrate prima dell'inizio della prestazione. Ora, la normativa è più chiara in quanto si applicano al settore dei pubblici esercizi le stesse disposizioni in uso nel settore del turismo dopo l'intervento operato dall'art. 4, comma 2, della legge n. 183/2010, sull'art. 9-*bis*, comma 2, della legge n. 608/1996.

Per tutte le assunzioni (anche extra che sono quelle destinate a soddisfare esigenze non preventive) del settore pubblici esercizi va fatta la comunicazione anticipata prima dell'instaurazione del rapporto. Se il datore di lavoro non ha tutti i dati è sufficiente inviare, in via preventiva, al centro per l'impiego, con le modalità usuali, quelli relativi al nome del prestatore e alla tipologia contrattuale, fermo restando l'obbligo della integrazione entro il terzo giorno successivo. Di conseguenza, viene, contestualmente, espressamente abrogato il secondo periodo del comma 3 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001.

Sospensione degli obblighi occupazionali

L'art. 18, al comma 3, interviene con alcune piccole modifiche nel *corpus* dell'art. 4 del D.P.R. n. 333/2000 in me-

rito 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.

La novità più importante è rappresentata dal fatto che l'istanza, allorché riguardi imprese con unità produttive ubicate in più province, va inviata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In attesa dell'emanazione del trattamento di ammissione alla Cigs o al contratto di solidarietà, il servizio competente della provincia o il Ministero del lavoro (più propriamente, dopo la riformulazione delle competenze avvenuta con il D.P.R. n. 144/2011, la Direzione generale per le politiche dei servizi per il lavoro) nel caso in cui la sospensione riguardi più ambiti territoriali, valutata la situazione aziendale, possono concedere un provvedimento di autorizzazione provvisoria di durata trimestrale, rinnovabile una sola volta.

Per completezza di informazione si ricorda come in caso di intervento integrativo salariale sia per effetto di Cigs che di contratto di solidarietà difensivo, le imprese industriali interessate vedono "sospesi" gli avviamenti "d'obbligo" per tutto il periodo in cui opera il sostegno ed in proporzione alla riduzione oraria. L'istanza va corredata dalla documentazione idonea ad attestare la sussistenza della condizione (ad esempio, l'accordo sindacale stipulato in sede sindacale finalizzato alla gestione della solidarietà). Alla cessazione della «causa sospensiva» il datore di lavoro ha sessanta giorni di tempo per presentare la richiesta di avviamento riferita ai lavoratori da assumere (art. 9, comma 1, della legge n. 68/1999). Una breve considerazione si ritiene necessaria e riguarda il campo di sospensione degli obblighi occupazionali in caso di contratto di solidarietà difensiva: ne sono escluse, per

espresso dettato normativo (nel senso che la sospensione non opera *ex lege*, ma che potrebbe essere oggetto di convenzione, *ex art.* 11, tra l'azienda ed i servizi provinciali del collocamento obbligatorio), le imprese non industriali che ricorrono alla solidarietà attraverso la procedura prevista dall'art. 5, commi 5, 7 ed 8, della legge n. 236/1993.

Diversa è, invece, l'ipotesi nella quale il datore di lavoro apra una procedura collettiva di riduzione di personale che interessi, almeno nella richiesta che avvia l'*iter*, almeno cinque lavoratori. In questo caso la sospensione opera su tutto il territorio nazionale (non c'è nella norma il riferimento all'ambito provinciale) nel periodo compreso tra l'apertura della procedura (che si concretizza con l'invio della nota alle associazioni sindacali territoriali dei lavoratori) ed il momento in cui l'ultimo lavoratore licenziato ha diritto alla riassunzione. Se si fa un piccolo conto ci si accorge come la sospensione degli obblighi (che è, comunque, "validata" dalla gravità della crisi che porta a ridurre l'occupazione) possa essere abbastanza lunga: infatti se si sommano i tempi necessari per l'espletamento della procedura (quarantacinque giorni per l'esame in sede sindacale e trenta per l'eventuale ricerca dell'accordo nella sede amministrativa dell'Ente locale o del Ministero) con quelli correlati ad un possibile "slittamento" nel tempo di parte dei provvedimenti di licenziamento concordati (ad esempio, fino ad un anno dal raggiungimento dell'accordo), unito al fatto che il diritto di precedenza alla riassunzione è di sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto (art. 15 della legge n. 264/1949, come riformato dal D.Lgs. n. 297/2002), ci si accorge di come, almeno da un punto di vista teorico, sia vero quanto sopra asserito.

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 scritture «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 concerne tutte quelle che sono tra loro connesse. Tale orientamento era già stato espresso dal Ministero del lavoro nel c.d. *vademecum* del 5 dicembre 2008, alla sezione C (risposta n. 5), laddove si fa riferimento «alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione».

Diversa è, invece, sotto l'aspetto sanzionatorio, la strada 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 una 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). Il provvedimento normativo richiama, sul punto espressamente, i commi 1 e 2 dell'art. 39 e le sanzioni applicabili sono quelle individuate dal comma 7.

L'orientamento che ora è previsto in un atto normativo, era già stato anticipato dal Ministero del lavoro con la nota prot. 37/0007718/MA007.A001 del 13 dicembre 2011 (interpello n. 47/2011). Con quest'ultima, richiamando la circolare n. 20/2008 ed il *vademecum* (sezione C, n. 6), si riafferma il principio secondo il quale l'infedeltà della registrazione è legata alla scritturazione di un dato «gravemente non veritiero» e si rapporta l'infedeltà del dato registrato sia al dettato del contratto collettivo che alla realtà di fatto, e cioè alla misura delle somme effettivamente percepiti

dal prestatore. Infedeltà delle registrazioni ricondotte alla «realtà di fatto», significa necessaria corrispondenza tra quanto corrisposto e quanto riportato sul Lul, con la conseguenza che l'illecito trova la propria configurazione ogni volta che «la quantificazione della durata della prestazione o la retribuzione effettivamente erogata non corrisponda a quella formalizzata nel libro unico del lavoro», come nel caso del c.d. "fuori busta" od in quello delle ore indicate diverse (ed inferiori) a quelle effettivamente prestate. Viceversa, affermava già la nota sopra citata, non appare corretto applicare la sanzione allorché le somme corrisposte siano quelle effettivamente indicate sul Lul, pur differenziandosi (in meno) rispetto al dettato contrattuale.

L'interpello ministeriale concludeva affermando «ritenersi coerente con il sistema introdotto dal Lul collegare la reazione punitiva alla ipotesi di sostanziale e reale incidenza della condotta illecita sui profili di tutela dei lavoratori che, nel caso dell'infedele registrazione, riguardano la registrazione di dati in modo non corrispondente al vero».

La circolare della Direzione generale per l'attività Ispettiva n. 2 del 16 febbraio 2012 ha tenuto a ricordare come anche l'infedele registrazione pur denotando una volontà commissiva sia diffidabile alla luce di quanto affermato dall'art. 33 della legge n. 183/2010 che ha modificato l'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Solidarietà negli appalti

L'art. 21 riscrive il comma 2 dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 affermando che «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 dei due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i tratta-

menti retributivi, comprese le quote di Tfr, nonché i contributi previdenziali ed 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».

La disposizione (che si riferisce ai soli committenti privati, per effetto della previsione contenuta nell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003) non è altro che l'ultima intervenuta sull'argomento che, nel corso degli anni, ha subito profonde modificazioni (basti pensare all'art. 35, comma 34, della legge n. 248/2006, al provvedimento amministrativo delegato, peraltro, mai entrato in vigore, perché, in gran parte abrogato, dal D.L. n. 96/2008, all'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 sulla responsabilità solidale in materia di salute e sicurezza, o all'art. 8 della legge n. 148/2011 che consente, nella logica dei cd. «contratti di prossimità», di «toccare», con accordo di secondo livello, anche aziendale, la materia degli appalti).

Alcune brevi delucidazioni si rendono necessarie.

La prima riguarda il contenuto della solidarietà. Rispetto al vecchio testo che parlava solo di «contributi previdenziali dovuti», la disposizione aggiunge «in chiaro» ciò che prima era sottinteso: essa si estende anche ai premi assicurativi (es. Inail) dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto, nonché al trattamento di fine rapporto (ovviamente, «pro quota» riferito al periodo di esecuzione del contratto).

La seconda richiama quanto affermato dall'ultimo periodo del comma 34 dell'art. 35 della legge n. 248/2006: la responsabilità solidale esiste anche per l'effettuazione ed il versamento dell'Irpef per i redditi da lavoro dipendente dei lavoratori adibiti nella «fiera».

La terza concerne i committenti privati esclusi: non essendo stato «toccato» il comma

3-ter dell'art. 29 risultano esclusi dalla solidarietà i committenti persone fisiche che non esercitano un'attività di impresa o professionale.

La quarta riguarda i committenti pubblici: essendo esclusa *ex lege* la solidarietà prevista dall'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, non può che applicarsi l'art. 1676 del codice civile il quale riconosce la possibilità di proporre azione diretta nei confronti del committente, per conseguire quanto dovuto, fino alla concorrenza del debito che lo stesso ha nei confronti dell'appaltatore al momento della proposizione della domanda. Su questo punto, tuttavia, si inserisce, a garanzia della posizione contributiva e retributiva dei lavoratori dipendenti dall'esecutore del contratto di appalto pubblico, dei subappaltatori o dei cottimisti *ex art.* 118, comma 8, del D.Lgs. n. 163/2006, la previsione contenuta nel Titolo II del D.P.R. n. 207/2010 agli articoli 4 e 5. Tale provvedimento è il regolamento di esecuzione del decreto legislativo appena citato. Quest'ultimo disciplina tutta la materia relativa agli appalti pubblici. Ebbene, l'art. 4 tratta l'intervento sostitutivo del responsabile del procedimento nel caso in cui risulti un'ottemperanza contributiva da parte di alcuni dei soggetti (esecutore o subappaltatore) interessati all'appalto. I versamenti contributivi ed assicurativi e quelli alla cassa edile sono effettuati direttamente e la stazione appaltante pubblica effettua, nella progressione dei pagamenti, una ritenuta dello 0,50% che sarà svincolata dopo la fase del collaudo ed in presenza della regolarità contributiva attestata dal Durc. L'art. 5, invece, definisce, in maniera puntuale, la procedura da seguire in presenza di inadempienze contributive. Anche qui il responsabile del procedimento funge da «motore», nel senso che nell'ipotesi in cui vi sia un ritardo ingiustificato nei pagamenti scrive ai datori di lavoro interessati (esecutore o subappaltatore). Non ricevendo ri-

sposta, provvede direttamente al soddisfacimento delle competenze economiche che saranno «defalcate» dall'ammontare complessivo del lavoro appaltato. Qualora i datori di lavoro interessati (esecutore o subappaltatore) rispondano alle richieste del responsabile del procedimento con una formale contestazione con la quale contestino la loro «inottemperanza» verso i lavoratori interessati, quest'ultimo interessa sollecitamente la Direzione territoriale del lavoro, tenuta a svolgere i necessari accertamenti.

Una breve considerazione si rende necessaria circa la portata dell'art. 1676 c.c. Pur dopo l'entrata in vigore dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 esso conserva il ruolo di norma di portata generale riferibile a tutti i contratti di appalto cosa che consente ai lavoratori di chiedere al committente quanto è loro dovuto dall'appaltatore, ma con un limite che è quello della concorrenza del debito, tutto questo nell'arco temporale della ordinaria prescrizione e non nei due anni dalla cessazione dell'appalto.

Assunzioni nel Meridione: proroga del credito d'imposta

L'art. 59 con una serie di interventi sull'art. 2 della legge n. 106/2011 che aveva convertito, con modificazioni, il D.L. n. 70/2011 proroga di un anno il credito d'imposta pari al 50% del costo salariale per i nuovi assunti a tempo indeterminato. Le agevolazioni riguardano le assunzioni effettuate entro il 14 maggio 2013 in Abruzzo, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Il credito d'imposta è utilizzabile entro due anni dall'assunzione (e non tre come era nella precedente versione).

La disposizione sopra richiamata trova applicazione nei casi in cui i datori di lavoro

ubicati nelle aree appena nominate effettuino assunzioni a tempo indeterminato.

Il Legislatore ha fornito la definizione di «svantaggiati» e di «molto svantaggiati» cui, alla luce del Regolamento Ce n. 800/2008, trova applicazione l'incentivo fiscale:

- i primi sono coloro che risultano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o, in alternativa, privi di diploma di scuola media superiore o professionale, o che abbiano superato i cinquanta anni di età, o che vivano soli o con una o più persone a carico, od occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo - donna - ivi definito -, o membri di una minoranza nazionale con caratteristiche ivi definite;

- i secondi sono i lavoratori privi di occupazione da almeno ventiquattro mesi.

In passato, incentivi analoghi, limitati nel tempo, si erano già avuti. Da ultimo, quello ipotizzato dall'art. 2 (con i commi compresi tra 549 e 548 della legge n. 244/1997), ove il Legislatore aveva istituito per il triennio 2008 - 2010 un credito d'imposta di 333 euro per ogni nuovo assunto (416 euro se donna) in favore dei datori di lavoro che incrementavano il proprio organico nelle stesse Regioni oggetto dell'attuale provvedimento.

Il beneficio è riconosciuto, sotto forma di credito d'imposta, nella misura pari al 50% dei costi salariali per i ventiquattro mesi successivi all'assunzione (per effetto della modifica contenuta nell'art. 59). Qualora la stessa sia avvenuta anche a tempo parziale, l'incentivo è riconosciuto "pro-quota" avendo quale parametro di riferimento l'orario settimanale massimo previsto dal Ccnl.

Il credito d'imposta è calcolato sulla differenza tra il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato rilevato in ciascun mese ed il numero dei dipendenti con uguale tipologia contrattuale occupati nei dodici mesi precedenti. Per i lavoratori a tempo parzia-

le a tempo indeterminato il computo va effettuato "pro-quota" (art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000).

L'incremento va considerato per le società collegate (facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona) o controllate (e qui vale la previsione dell'art. 2359 c.c.) al netto delle diminuzioni verificatesi nel gruppo. Se un datore di lavoro ha iniziato l'attività dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 70/2011, ossia il 14 maggio 2011, ogni nuova assunzione a tempo indeterminato (anche parziale e in questo caso vale il principio della proporzionalità) va considerata incremento occupazionale. Il credito d'imposta è utilizzabile in compensazione e non concorre alla formazione del reddito e del valore della produzione per l'Irap: esso va utilizzato entro due anni dalla data dell'assunzione e non entro tre come prevedeva l'originario art. 2 che, sul punto, è stato ritoccato dall'art. 59, comma 1, lettera d).

Il diritto a fruire del credito d'imposta decade:

- se il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei dodici mesi precedenti la data di assunzione (anche qui il testo originario che prevedeva la data di entrata in vigore della legge n. 106/2011 è stato "ritoccato" dall'art. 59, comma 1, lettera e);

- se i posti di lavoro non sono conservati per almeno tre anni, o due in caso di piccole e medie imprese (per le quali vale la definizione europea);

- se vengano accertate, in via definitiva, violazioni non formali sia alla normativa fiscale che a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali siano state irrogate sanzioni di importo non inferiore a 5.000 euro, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, nonché per provvedimenti giudiziali, passati in giudicato, di condotta antisindacale *ex art. 28* della legge n. 300/1970.

Cosa succede nel caso in cui ricorrano le ipotesi appena richiamate?

I datori di lavoro sono chiamati a restituire il credito d'imposta già "goduto" nel caso in cui ricorrano le prime due fattispecie evidenziate ai punti a) e b). Se è stato usufruito da un soggetto sottoposto a procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, ecc.) il credito d'imposta è considerato *ex lege* come «credito prededucibile». Per quel che riguarda la terza ipotesi, invece, il Legislatore afferma che a partire dalla data del definitivo accertamento delle violazioni, decorrono i termini per il recupero delle minori somme versate o del maggiore credito riportato, comprensivi degli interessi legali e delle relative sanzioni.

Il possesso del Durc ed il rispetto della contrattazione collettiva sono, ovviamente, essenziali per il "godimento" del beneficio: rispetto a tale argomento si rimanda alla trattazione effettuata pocanzi, allorché si è parlato delle agevolazioni per l'assunzione dei lavoratori in mobilità.

Il Legislatore si è anche preoccupato di accelerare la piena operatività del beneficio prevedendo all'art. 22, comma 8, della legge n. 183/2011, che la Conferenza Stato - Regioni e Province autonome, raggiungano un accordo da trasferire, immediatamente, nel decreto di natura regolamentare con il quale verranno stabilite sia le modalità di finanziamento che i limiti garantiti da ciascuna Regione interessata. Parimenti, dovranno essere emanate le disposizioni di attuazione nel termine di trenta giorni dalla trasmissione dello schema di decreto.