

CIRCOLARE N. 2/2012



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
Direzione generale per l'Attività Ispettiva



*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*  
Partenza - Roma, 16/02/2012  
Prot. 37 / 0002946 / MA007.A001

*Alle Direzioni regionali e territoriali del lavoro*

*All' INPS  
Direzione Centrale Vigilanza sulle Entrate ed  
Economia Sommersa*

*All' INAIL  
Direzione Centrale Rischi*

*Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro*

*Al Comando Generale della Guardia di Finanza*

*LORO SEDI*

*e p.c.*

*all' Ispettorato regionale del lavoro di Palermo*

*alla Provincia autonoma di Trento*

*alla Provincia Autonoma di Bolzano*

*LORO SEDI*

Oggetto: D.L. n. 5/2012 (c.d. Decreto semplificazioni) – novità in materia di lavoro e legislazione sociale – primi chiarimenti interpretativi per il personale ispettivo.

Sulla Gazzetta ufficiale n. 33 del 9 febbraio 2012 è stato pubblicato il D.L. n. 5/2012 (c.d. Decreto semplificazioni) che ha introdotto importanti novità in materia di lavoro e legislazione sociale, su alcune delle quali, nelle more della conversione in legge, occorre fornire dei primi chiarimenti interpretativi ai fini di un corretto svolgimento dell'attività di vigilanza.

### **Provvedimenti in materia di astensione anticipata lavoratrici madri (art. 15)**

L'art. 15 del D.L. introduce anzitutto importanti novità in materia di interdizione dal lavoro per le lavoratrici madri, intervenendo sulle competenze accertative e provvedimenti delle Direzioni territoriali del lavoro.

Vanno in particolare segnalate le modifiche al comma 3 dell'art. 17 del D.Lgs. n. 151/2001, secondo le quali alla ASL è devoluta, **in via esclusiva**, tutta la procedura di interdizione anticipata dal lavoro per "*gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose*", 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.

Al fine di consentire ai competenti servizi delle ASL di organizzare l'attività procedimentale di rilascio dei provvedimenti di astensione per le gravi complicanze della gravidanza, le modifiche in questione trovano applicazione a far data dal 1° aprile 2012.

Ne consegue che le Direzioni territoriali del lavoro potranno emanare tali provvedimenti entro e non oltre il 31 marzo p.v.; gli Uffici dovranno quindi istruire le richieste di astensione esclusivamente definibili entro tale data, rimandando alla competenza delle ASL l'istruttoria delle domande destinate ad essere definite con provvedimenti da emanarsi dal 1° aprile.

### **Modifiche in materia di comunicazioni obbligatorie e di assunzioni dei soggetti disabili (art. 18)**

L'art. 18 del D.L. interviene a chiarire il problema interpretativo che si era venuto a creare in ordine agli obblighi di comunicazioni ai Servizi competenti del c.d. personale extra nei settori del turismo e dei pubblici esercizi a seguito della introduzione, da parte dell'art. 4 della L. n. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro), di una disciplina specifica del settore turistico in parte sovrapponibile con quanto già previsto dall'art. 10, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001.

Più in particolare il Legislatore del D.L. n. 5/2012 ha abrogato quella parte del predetto art. 10, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001 nella quale si prevedeva la possibilità di comunicare ai Servizi competenti i c.d. lavoratori extra del settore turistico e pubblici esercizi entro 5 giorni dall'assunzione.

In forza di tale abrogazione – nonché di una integrazione dell'art. 9 bis, comma 2, del D.L. n. 510/1996 – **anche i lavoratori extra sono soggetti agli obblighi comunicazionali generalmente previsti per i settori del turismo e dei pubblici esercizi**, rispetto ai quali è data la possibilità di



effettuare una comunicazione – pur sempre preventiva – dei soli dati essenziali del lavoratore e del datore di lavoro, da completare entro i successivi tre giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

Si ricorda che la comunicazione sintetica in questione, per tali settori, prescinde dall'esistenza di ragioni di *“urgenza connessa ad esigenze produttive”* e va integrata entro tre (e non cinque) giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, pena l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100 a euro 500 (diffidabile) di cui all'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003.

In materia di collocamento obbligatorio l'art. 18 del Decreto introduce inoltre alcune modifiche all'art. 4 del D.P.R. n. 333/2000 volte a consentire che, in relazione alla sospensione degli obblighi occupazionali per le imprese interessate da interventi di integrazione salariale (artt. 1 e 3, L. n. 223/1991 e art. 1, D.L. n. 726/1984), le relative comunicazioni siano effettuate direttamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (in particolare alla Direzione generale per le politiche dei servizi per il lavoro, ex D.G. del mercato del lavoro) in tutti i casi in cui il datore di lavoro abbia unità produttive ubicate in più province.

#### **Semplificazioni in materia di Libro Unico del Lavoro (art. 19)**

Dopo le novità in materia di Libro Unico del Lavoro introdotte dall'art. 40, comma 4, del D.L. n. 201/2011 (conv. da L. n. 214/2011, c.d. Decreto Monti), che ha spostato alla fine del mese successivo a quello di riferimento il termine di compilazione del documento, il Decreto semplificazioni ha *“normativizzato”* alcune indicazioni interpretative già fornite da questa Direzione generale sulla applicazione del relativo regime sanzionatorio.

Più in particolare l'art. 19, comma 1, del D.L. n.5/2012 ha previsto – in modo del tutto analogo a quanto già chiarito dal vademecum del 5 dicembre 2008 (sez. c, risposta n. 5) e dalla risposta ad interpello n. 47/2011 – che:

- la nozione di omessa registrazione *“si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione”*;

- la nozione di infedele registrazione *“si riferisce alle scritturazioni dei dati (...) diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate”*.

Tali precisazioni, in quanto già contenute in atti di indirizzo interpretativo di questo Ministero, non vanno pertanto ad incidere significativamente sulle modalità applicative delle sanzioni in materia di LUL che rimangono sostanzialmente inalterate. Si ricorda peraltro che tutte le violazioni in materia LUL (ad eccezione di quella per omessa conservazione, cfr. circ. n. 23/2011) sono oggetto di diffida obbligatoria, ivi compresa la violazione concernente l'infedeltà delle registrazioni.

Quanto alla punibilità per le omesse registrazioni, andrà pertanto applicata una sola sanzione per ciascun mese di riferimento ed in base al numero dei lavoratori interessati (da euro 150 a euro 1.500 fino a dieci lavoratori, da euro 500 a euro 3.000 oltre dieci lavoratori), a prescindere dal numero delle omissioni contenute nel LUL (quindi, se le omissioni riguardano quattro lavoratori per tre mensilità la sanzione, a seguito di diffida ottemperata, sarà pari ad euro 150x3 mesi).

Quanto alla punibilità per le infedeli registrazioni occorrerà verificare che i dati riportati sul Libro siano quantitativamente o qualitativamente diversi da quella che è stata l'effettiva prestazione lavorativa resa o l'effettiva retribuzione/compenso elargito. In via esemplificativa, la sanzione prevista dall'art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008 sarà pertanto applicabile nelle ipotesi dei c.d. "fuori busta" o di una indicazione delle ore di lavoro quantitativamente diversa da quelle effettivamente prestate. Viceversa, non sarà applicabile la sanzione quando le somme erogate al lavoratore o l'orario di lavoro osservato dallo stesso siano effettivamente quelli indicati sul LUL, pur in violazione di specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo (ad es. retribuzione virtuale e limiti quantitativi dei lavoratori part-time in edilizia), ferme restando eventuali diverse ipotesi sanzionatorie o azioni di recupero contributivo da parte dell'Istituto.

### **Responsabilità solidale negli appalti (art. 21)**

Significativa è anche la modifica, da parte dell'art. 21 del D.L. semplificazioni, in materia di responsabilità solidale negli appalti.

Fermo restando quanto già previsto dall'art. 35, comma 28, del D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006) in ordine alla responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore per le ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e i "*contributi previdenziali e (...) assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei dipendenti a cui è tenuto il subappaltatore*", il Legislatore ha ora chiarito l'ambito della responsabilità solidale tra committente, appaltatore e subappaltatore prevista dall'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003.

In particolare 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*", con ciò eliminando ogni ipotesi interpretativa volta ad addebitare al responsabile in solido l'intero ammontare del TFR dovuto al lavoratore dell'appaltatore/subappaltatore che, durante il periodo di svolgimento dell'appalto, abbia maturato il diritto al trattamento.

Una ulteriore precisazione esclude invece espressamente dall'ambito della responsabilità solidale "*qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento*", con ciò introducendo una vera e propria novità rispetto a quanto ritenuto in



via interpretativa da questo Ministero con risposta ad interpellò n. 3/2010, che riteneva sussistere la solidarietà per tali sanzioni in quanto aventi natura risarcitoria.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Paolo Pennesi)



DP