



### **Decreto Semplicifica Italia: semplificazione degli adempimenti e novità in materia di interdizione anticipata dal lavoro per maternità**

a cura di Roberto Camera – Funzionario della DTL di Modena\*

Il pezzo che segue analizza le modifiche apportate ad alcuni adempimenti in materia di lavoro dal Decreto Semplicifica Italia, [D.L. n.5/12](#) (pubblicato sul S.O. n.27 della G.U. n.33, del 9 febbraio 2012) attraverso i seguenti articoli<sup>1</sup>:

- ✓ art.15: modifiche alla normativa sull'interdizione anticipata dal lavoro per maternità;
- ✓ art.17: assunzione dei lavoratori extracomunitari stagionali;
- ✓ art.18: assunzioni nei pubblici esercizi.

#### **ART.15**

#### **MODIFICHE ALLA NORMATIVA SULLA INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO PER MATERNITÀ**

Con l'art.15 del "decreto semplificazioni" viene modificata la normativa sull'interdizione anticipata dal lavoro per maternità, prevista dall'art.17 del D.Lgs. n.151/01.

In particolare, viene rivista la pertinenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro per maternità, che fino ad oggi era di competenza esclusiva del Ministero del Lavoro attraverso i propri uffici periferici.

A partire dal 1° aprile 2012 la competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, viene ripartita tra la Direzione territoriale del Lavoro e l'Azienda Sanitaria Locale (ASL).

Il primo ufficio provvederà all'istruttoria ed alla emanazione del provvedimento autorizzatorio di interdizione, in caso di condizioni di lavoro od ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino o, allorché, la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, in quanto rientranti tra i lavori vietati previsti dall'art.7 (trasporto e sollevamento di pesi), [dall'allegato "A"](#) (lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, indicati dall'art.5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n.1026) e [dall'allegato "B"](#) del Testo Unico n.151/01 (lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro).

Inoltre, la Direzione territoriale del lavoro provvederà ad autorizzare l'astensione anticipata anche nei casi previsti dall'art.12 (valutazione dei rischi). Ciò avverrà nei casi in cui il datore di lavoro, valutati i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro ([allegato "C"](#) del Testo Unico n.151/01), verifichi l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni diverse e più confacenti con lo stato di gravidanza in essere. In questi casi dovrà darne comunicazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, il quale provvederà ad autorizzare l'astensione anticipata.

\* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

<sup>1</sup> Sul tema si segnala anche a cura di V. Lippolis "Decreto Semplicifica Italia: meno burocrazia in materia di lavoro" pubblicato a pag.8 di *La Circolare di Lavoro e Previdenza* n.8 del 27 febbraio 2012.

Il servizio sanitario locale (Asl) dovrà provvedere, in via esclusiva, alla procedura di interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose, compreso l'adozione del provvedimento finale di astensione sino ad oggi di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Ciò avverrà secondo le modalità definite nell'ambito della Conferenza Stato-Regioni. Proprio per venire incontro alle nuove competenze delle Asl, e far sì che si possano organizzare le attività procedurali al rilascio dei provvedimenti di astensione, le modifiche in questione trovano applicazione solo a far data dal 1° aprile 2012.

In considerazione di ciò, le Direzioni territoriali del lavoro potranno emanare tali provvedimenti entro il 31 marzo 2012. Infatti, secondo la circolare del Ministero del Lavoro n.2 del 16 febbraio 2012, le Direzioni territoriali potranno istituire le richieste di astensione esclusivamente definibili entro tale data (31 marzo 2012), rimandando alla competenza delle Asl l'istruttoria delle domande destinate ad essere definite con provvedimenti da emanarsi dal 1° aprile 2012.

#### ART.17

#### SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI ASSUNZIONE DI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Con l'art.17 viene semplificata la procedura in materia di assunzione di lavoratori extracomunitari. L'articolo in questione evidenzia che il datore di lavoro, effettuando la comunicazione obbligatoria anticipata al Centro per l'impiego (ex art.9-bis della L. n.608/96), assolve 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, che abiliti allo svolgimento di attività di lavoro subordinato, di cui all'art.5-bis del Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (decreto legislativo 25 luglio 1998, n.286).

Inoltre, l'art.17, del D.L. n.5 del 9 febbraio 2012, modifica anche i commi 2 e 3 dell'art.24 del T.U. n.286/98, semplificando la procedura di rilascio per l'ingresso di un lavoratore extra comunitario, per lavoro stagionale, nel nostro Paese.

Qualora dovessero trascorrere più di 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 avesse espresso il proprio diniego, la domanda si intende accolta in virtù del principio del silenzio-assenso.

Per far sì che la disposizione sia valida devono coesistere due condizioni essenziali:

1. la richiesta deve riguardare un lavoratore già autorizzato nell'anno precedente a prestare la propria attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro;
2. il lavoratore stagionale deve essere stato effettivamente assunto dal datore di lavoro l'anno precedente e deve aver rispettato tutte le condizioni inserite nel permesso di soggiorno.

L'art.24 del Testo Unico n.286/98 si arricchisce anche del nuovo comma il 3-bis con il quale viene stabilito che, fermo restando il periodo massimo di nove mesi del permesso di lavoro stagionale, l'autorizzazione al lavoro stagionale 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 termina modificando anche quanto previsto dagli articoli 38 e 38-bis del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n.394 (contenente il regolamento attuativo del Testo Unico n.286/98).

1) In *primis*, l'autorizzazione al lavoro stagionale 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 ancorché il lavoratore, a partire dal secondo

rapporto di lavoro, si trovi legittimamente nel nostro Paese, a causa dell'avvenuta instaurazione del primo rapporto di lavoro stagionale.

In questa ipotesi, il lavoratore è esonerato dall'obbligo di rientro nello Stato di provenienza per il rilascio di ulteriore visto di ingresso da parte dell'autorità consolare, ed il permesso è rinnovato fino alla scadenza del nuovo rapporto stagionale, nel rispetto del limite massimo dei nove mesi (di cui all'art.24, co.3, del Testo Unico n.286/98).

**2)** In secondo luogo, 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.

#### ART.18

#### SEMPLIFICAZIONE PER L'ASSUNZIONI DI LAVORATORI "EXTRA" NEI PUBBLICI ESERCIZI

L'art.18 tratta delle assunzioni "extra" effettuate dai pubblici esercizi. Queste assunzioni vengono eseguite dalle aziende del settore al fine di supportare momenti di picco improvviso della domanda di mercato, che rendono necessario un incremento dell'organico per periodi di brevissima durata.

La norma generale in materia di comunicazioni obbligatorie ci dice che per tutte le assunzioni (anche *extra*) del settore pubblici esercizi va fatta la comunicazione anticipata prima dell'instaurazione del rapporto. La novità è che, se il datore di lavoro non ha tutti i dati, è sufficiente inviare, in via preventiva al Centro per l'impiego, soltanto quei dati relativi al nome del prestatore ed alla tipologia contrattuale, fermo restando l'obbligo dell'integrazione della comunicazione, entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro. La *condicio sine qua non*, al fine di salvaguardare la *ratio* del sistema introdotto dalla Legge finanziaria del 2007, volta a prevenire il ricorso alle assunzioni irregolari, prevedendo la comunicazione completa con l'invio del modello "Unilav", è che dalla comunicazione preventiva risulti, in maniera incontrovertibile, la tipologia contrattuale e l'identificazione delle parti, *in primis* del prestatore di lavoro.

In conseguenza di questa indicazione legislativa, viene, contestualmente ed espressamente, abrogato il secondo periodo del comma 3 dell'art.10 del D.Lgs. n.368/01.

In pratica, vengono estese ai pubblici esercizi le agevolazioni già previste, per le medesime tipologie di assunzione, nel settore turistico, dopo l'intervento operato dall'art.4, co.2, della L. n.183/10, sull'art.9 bis, co.2, della L. n.608/96.

In termini operativi, la norma riconosce a queste aziende la possibilità di effettuare una comunicazione semplificata prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

Le aziende interessate sono quelle che, indipendentemente dall'applicazione del CCNL di riferimento, sono iscritte alla Camera di Commercio con il settore ATECO 2007 indicato nella seguente tabella.

I ATTIVITA' DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	
<b>55 alloggio</b>	
55.10.00	Alberghi
55.20.10	Villaggi turistici
55.20.20	Ostelli della gioventù
55.20.30	Rifugi di montagna
55.20.40	Colonie marine e montane
55.20.51	Affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, <i>bed and breakfast, residence</i>
55.20.52	Attività di alloggio connesse alle aziende agricole
55.30.00	Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte

<b>56 attività dei servizi di ristorazione</b>	
56.10.11	Ristorazione con somministrazione
56.10.12	Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole
56.10.30	Gelaterie e pasticcerie
56.21.00	Catering per eventi, banqueting
56.30.00	Bar e altri esercizi simili senza cucina
<b>N NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE</b>	
<b>79 attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse</b>	
79.11.00	Attività delle agenzie di viaggio
79.12.00	Attività dei <i>tour operator</i>
79.90.19	Altri servizi di prenotazione e altre attività di assistenza turistica non svolte dalle agenzie di viaggio nca
79.90.20	Attività delle guide e degli accompagnatori turistici
<b>R ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO</b>	
<b>90 attività creative, artistiche e di intrattenimento</b>	
90.01.01	Attività nel campo della recitazione
90.01.09	Altre rappresentazioni artistiche
90.02.01	Noleggio con operatore di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli
90.02.02	Attività nel campo della regia
90.02.09	Altre attività di supporto alle rappresentazioni artistiche
90.03.01	Attività dei giornalisti indipendenti
90.03.02	Attività di conservazione e restauro di opere d'arte
90.03.09	Altre creazioni artistiche e letterarie
90.04.00	Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche
<b>93 attività sportive, di intrattenimento e di divertimento</b>	
93.1 attività sportive	
93.11.20	Gestione di piscine
93.11.30	Gestione di impianti sportivi polivalenti
93.11.90	Gestione di altri impianti sportivi nca
93.12.00	Attività di club sportivi
93.13.00	Gestione di palestre
93.19.10	Enti e organizzazioni sportive, promozione di eventi sportivi
93.19.91	Ricarica di bombole per attività subacquee
93.19.92	Attività delle guide alpine
93.19.99	Altre attività sportive nca
93.21.00	Parchi di divertimento e parchi tematici
93.29.10	Discoteche, sale da ballo night-club e simili
93.29.20	Gestione di stabilimenti balneari: marittimi, lacuali e fluviali
93.29.30	Sale giochi e biliardi
93.29.90	Altre attività di intrattenimento e di divertimento nca

Nel more dell'adeguamento informatico della modulistica, il Ministero del Lavoro mette a disposizione, sul portale internet [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it), un modello "UniUrg" integrato con le informazioni inerenti la tipologia contrattuale, che il datore di lavoro dovrà inviare esclusivamente per via telematica ([nota prot. n.2369 del 16 febbraio 2012](#) della Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro del Ministero del Lavoro).

Il modello in questione consente, in forma sintetica, di indicare i seguenti dati:

- codice fiscale e denominazione del datore di lavoro;
- codice fiscale, nome e cognome del lavoratore;
- data di inizio del rapporto di lavoro (**data successiva all'invio del modello**);
- tipologia di comunicazione (campo a "cascata" dove reperire la seguente frase: "comunicazione settore turistico e dei pubblici esercizi *ex lege* n.183/10").

Proprio quest'ultima informazione, inserita nel modello sintetico, consente agli organi di vigilanza di collegare la comunicazione preventiva con quella effettuata entro tre giorni dall'inizio del rapporto con il modello ordinario: "Unilav". Infatti, il modello "Uniurg" non sostituisce il modello "Unilav" e non adempie, quindi, alla corretta osservanza della normativa sulle comunicazioni obbligatorie; in quanto permane l'obbligo di integrare le informazioni generali inviate preventivamente con l'invio del modello "Unificato Lav". Per quanto attiene all'aspetto sanzionatorio potremmo avere varie casistiche:

**1.** la **mancanza della comunicazione preventiva c.d. breve con il modello "Uniurg"**, che porterà, in caso di successiva ispezione, all'applicazione della **maxi sanzione** prevista in caso di assunzione di lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione al Centro per l'impiego;

**2.** la **mancanza della seguente comunicazione integrativa**, a completamento dell'invio sintetico, entro i successivi 3 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, porterà all'applicazione della **sanzione amministrativa** pecuniaria da 100 a 500 euro (art.19, co.3, del D.Lgs. n.276/03), diffidabile a norma dell'art.13 del D.Lgs. n.124/04;

**3.** la **ritardata comunicazione integrativa (oltre i 3 giorni) al preventivo invio sintetico del modello "Uniurg"** che, senza l'intervento ispettivo, porterà all'applicazione della **sanzione amministrativa** prima evidenziata.

Con l'introduzione dell'art.18, viene meno anche la possibilità di comunicare posticipatamente l'assunzione del lavoratore, come indicato nell'interpello n.18 dell'11 luglio 2007 che, a questo punto, non dovrà essere più osservato.

Ultima considerazione riguarda il fatto che restano ferme le deroghe generali previste in caso di urgenza e forza maggiore, identificate come tali dalle note circolari del 4 gennaio e del 14 febbraio 2007.