

SPECIALE
OCCUPAZIONE

di Roberto Camera *

Dall'agosto di quest'anno sono cambiati i libri obbligatori per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze personale. Al fine di razionalizzare e semplificare le procedure amministrative in materia di lavoro, sono stati aboliti i libri paga e matricola, il registro d'impresa (per le aziende agricole) ed il registro committenti (per lavoratori a domicilio). A loro posto è stato istituito il **libro unico del lavoro**.

Il libro unico del lavoro, dovrà essere istituito da tutti i datori di lavoro privati - ad esclusione dei datori di lavoro domestici - ed assolverà la funzione essenziale di documentare a ogni singolo la-

NOVITÀ Tutti i datori privati dovranno tenerlo per garantire la regolarità dei rapporti con i dipendenti

Nasce il «libro unico del lavoro»

In caso di violazioni scatterà una sanzione amministrativa

voratore lo stato effettivo del proprio rapporto di lavoro e agli organi di vigilanza lo stato occupazionale della impresa.

La regolamentazione

Le scritturazioni obbligatorie dovranno avvenire "per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo".

La tenuta e conservazione del libro unico è prevista - alternativamente - presso la sede legale dell'impresa, presso il consulente del lavoro o altro professionista abilitato o presso i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa. Per la conservazione, l'obbligo è di 5 anni dalla data dell'ultima registrazione.



L'obiettivo

L'introduzione del libro unico del lavoro non è stata prevista per contrastare il lavoro sommerso (compito della comunicazione obbligatoria on-line) ma per consentire agli organi ispettivi l'analisi approfondita e specifica

della regolarità di gestione dei rapporti di lavoro con riguardo ai profili retributivi, assicurativi, previdenziali e fiscali, agli aspetti sostanziali di inquadramento contrattuale e professionale, di corretto sviluppo dell'orario di lavoro e dei tempi di riposo, del-

la fruizione di ferie e permessi, della esatta valorizzazione e gestione delle assenze tutelate.

Le modalità

Tra le varie modalità di tenuta del libro unico del lavoro ci soffermiamo su quella fatta su supporti magnetici che dovranno avere la forma di documenti statici non modificabili e dovranno essere emessi, al fine di garantirne l'attestazione della data, l'autenticità e l'integrità, con l'apposizione del riferimento temporale e della sottoscrizione elettronica. La memorizzazione potrà avvenire su qualsiasi supporto di cui sia garantita la leggibilità nel tempo, purché rimanga sempre assicurato l'ordine cronologico e non vi sia soluzione di continuità per ciascun periodo di paga. Inoltre, dovranno essere consentite le funzioni di ricerca e di estrazione delle informazioni dagli archivi informatici in relazione al cognome e nome e al codice fiscale del lavoratore, alla data e alle associazioni logiche di tali dati. Il libro unico su supporti magnetici dovrà essere reso leggibile e, a richiesta, disponibile su supporto cartaceo o informatico (formato "pdf"), in caso di verifiche, controlli o ispezioni. Infine, quale che sia il sistema di tenuta adottato, resta fermo l'obbligo, in fase di stampa, di attribuire a ciascun foglio che compone il libro unico del lavoro una numerazione sequenziale, conservando eventuali fogli deteriorati o annullati.

Le sanzioni

Sono svariate le sanzioni amministrative previste in ca-

so di violazioni del libro unico. Tra le altre:

Mancata istituzione: sanzione da 500 a 2.500 euro (diffidabile); Istituzione non rispettando i sistemi di tenuta (es. mancata vidimazione): sanzione da 500 a 2.500 euro (diffidabile); Omesse registrazioni (fino a 10 dipendenti): sanzione da 150 a 1.500 euro (diffidabile); Infedeli registrazioni (fino a 10 dipendenti): sanzione da 150 a 1.500 euro (non diffidabile); Tardive registrazioni (fino a 10 dipendenti): sanzione da 100 a 600 euro (diffidabile).

Per il periodo transitorio e cioè fino al periodo di paga relativo al mese di dicembre 2008 (quindi fino al 16 gennaio 2009), i datori di lavoro potranno adempiere agli obblighi di istituzione e tenuta del libro unico del lavoro attraverso la corretta e regolare tenuta del libro paga, nelle sue sezioni paga e presenze preventivamente vidimate.

Ultime indicazioni fornite riguardano l'assolvimento dell'obbligo della consegna al lavoratore della lettera di assunzione e del prospetto paga. Il primo obbligo si potrà assolvere, alternativamente, mediante la consegna al lavoratore della copia della comunicazione obbligatoria inviata telematicamente ovvero del contratto individuale di lavoro completo di tutte le informazioni relative all'istituzione e allo svolgimento del rapporto. Per quanto, invece, attiene all'obbligo di consegna del prospetto di paga, questo viene assolto mediante consegna di una fotocopia delle scritturazioni effettuate sul libro unico del lavoro.

(* Direzione provinciale del Lavoro, Modena)

Domande e risposte

Ecco alcuni quesiti formulati dai lettori con le risposte del nostro consulente.

Lavoratrice orario 8 ore giornaliero (40 settimanali). Si chiede se può effettuare 1 ora di effettiva prestazione lavorativa, 5 ore di permesso retribuito e 2 ore di permesso per allattamento.

La risposta ufficiale al suo quesito non può che darla l'Inps. A nostro avviso, il permesso retribuito di 5 ore è da assimilare alla prestazione lavorativa.

Siamo una ditta che vorrebbe far venire in Italia un lavoratore ungherese, il quale la-

vorrebbe per noi con propria partita iva. come ci dobbiamo comportare?

È un lavoratore comunitario e, quindi, è come fosse un italiano.

Ho necessità di avere informazioni in merito alla procedura per l'assunzione di una lavoratrice americana (settore Metallmeccanica Industria). Questa lavoratrice deve entrare per la prima volta in Italia.

Se non è una lavoratrice specializzata (art. 27 dlvo 286/98) deve rientrare nel decreto flussi 2008 (per quello del 2007 le istanze dovevano pervenire entro il 31.5.08) che non è stato ancora emanato. La procedura è quella dell'invio telematico dell'istanza allo

Sportello Unico presso la Prefettura.

Ai fini dell'accesso allo sgravio contributivo per incentivi della contrattazione di secondo livello, come è possibile verificare che i contratti siano stati depositati presso la Direzione provinciale del Lavoro nei termini prefissati?

Questo lo verifica l'Inps all'atto della presentazione delle istanze, atteso che si tratta di un requisito necessari.

Una studentessa minorenni può essere assunta con contratto a chiamata per fare qualche weekend in una gelateria?

Se ha compiuto 16 anni ed è in regola con l'obbligo scolastico, sì.

Percorso nella vita di

Enzo Ferrari

volontà, ostinazione, passione

Maranello 16 settembre - 16 novembre 2008

Spazio Culturale Madonna del Corso, Piazza Libertà, Galleria Ferrari

FILO diretto

NO AL FEDERALISMO PREVIDENZIALE

Alla festa del Pd di Modena, nei vari incontri, si è parlato di un Federalismo assistenzialista. Il presidente Errani ha ribadito che la nostra regione, l'Emilia, è supportata da un'economia ancora fiorente, ed è fondamentale che ci si innesti una politica di federalismo previdenziale con le regioni con più problemi. Le politiche economiche, il lavoro, invece, insegnano che se hai un settore più produttivo, o una regione la cui economia è più fiorente, gli devi permettere di crescere, non appesantirla con situazioni di criticità, ma deve costituire un trainer per l'economia. La competitività del paese Italia richiede che ciascuna parte del sistema, ogni servizio, oggi più che mai, si sottoponga ad una analisi di competitività di tutte le singole parti di cui esso si compone. Siamo privi di regole e strumenti di valutazione. Vitime di un sistema burocratico di inefficienze e di sprechi, che frena la parte produttiva della Nazione. L'economia del territorio è ancora sana ma a livello di guardia. Se collassa l'economia di regioni altamente produttive, come Lombardia, Veneto ed Emilia dove andremo a finire? Oramai tanti modenesi non sono più d'accordo, ci vorrebbero meno politiche sociali di integrazione, meno ipocrisie, più lavoro, più rispetto per l'identità

Le vostre lettere vanno spedite, preferibilmente tramite posta elettronica, all'indirizzo: redazione.modena@informazione.com, specificando nell'oggetto dell'e-mail: Filo diretto, il nome della nostra rubrica. In alternativa potete inviare le lettere anche tramite la posta tradizionale a: **L'Informazione Modena, viale Virgilio 56/E, 41100 Modena**. A vostra disposizione c'è eventualmente anche il nostro numero di fax: **059-8860178**. Vi ringraziamo anticipatamente per le segnalazioni che vorrete inviarci e che saremo lieti di pubblicare su queste colonne; un legame concreto e quotidiano tra L'Informazione e i lettori.

RISCHIO NUBIFRAGI, SIAMO PRONTI?

Che il clima sia «impazzito» ormai è sotto gli occhi di tutti, ahinoi. Basta guardare il calo di temperature repentino di questi giorni. Dopo la calda, caldissima estate mi chiedo: siamo pronti a fronteggiare i consueti nubifragi dell'autunno? Nubi-

fragi la cui violenza negli anni scorsi ha causato danni irreparabili alle coltivazioni e veri e propri allagamenti in città? L'amministrazione comunale ha provveduto, ad esempio, a sistemare il sistema fognario e di scolo di alcune zone a «rischio» di Modena?

(Edda - Modena)

della nostra città, e per i suoi abitanti. E per rispetto si intende non anteporre interessi di bottega poli-

tica che di certo non fanno crescere l'economia di un territorio.

(Sergio Celloni - capogruppo Ppl)

L'INFORMAZIONE Direttore Responsabile Giovanni Mazzoni

L'INFORMAZIONE

DI MODENA

DIRETTORE Eugenio Tangerini

Redazione: Viale Virgilio, 56/E - 41100 Modena - Tel. 059/8860128 Fax 059/8860178
redazione.modena@informazione.com Pubblicità: PUBBLI Tspa - Ag. gen. Gianluca Reggiani Viale Trento Trieste, 25 41100 Modena Tel 059/221800-Fax 059/211608 commerciale.modena@informazione.com,
EDITORE: RETE 7 SPA via Stalingrado, 97/2 Bologna, Stampa: Società Editrice Lombarda S.r.l.,
via De' Berenazzi 6-26100 Cremona, Registrazione Tribunale di Reggio Emilia n. 771 del 29/06/1990