

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

LOMBARDIA Accordo collettivo regionale di lavoro 07-03-2007 per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica della regione Lombardia Decorrenza: 7 marzo 2007 - Scadenza: 31 dicembre 2009

Parti stipulanti

ALCST-LEGACOOOP

e

CLACS-CISL

Premessa

Il settore dell'autotrasporto in Lombardia svolge un ruolo strategico per lo sviluppo del tessuto economico, produttivo e dei servizi della regione e per la sua collocazione competitiva nel circuito della concorrenza a livello europeo.

Le Cooperative di autotrasporto hanno un peso crescente e una qualificazione all'interno del segmento lombardo del settore.

ALCST-Legacoop Lombardia e il CLACS CISL regionale hanno preso in attento esame la situazione che si sta venendo a creare a seguito della prossima applicazione della nuova normativa che regola la iscrizione dei lavoratori autonomi all'Albo degli autotrasportatori.

Quando infatti tali norme entreranno in vigore, molti di quanti attualmente esercitano la professione di autotrasportatore come lavoratori autonomi rischiano di non avere tutti i requisiti necessari per l'iscrizione all'Albo, aprendo grossi problemi di operatività anche a quelle cooperative del settore dell'autotrasporto che appaltano il lavoro ai cosiddetti "padroncini".

La condizione lavorativa dei "padroncini" era ed è tuttora caratterizzata da una assoluta mancanza di tutele, da una notevole precarietà e da una grande incertezza sulla loro capacità a fare fronte agli innumerevoli adempimenti amministrativi, fiscali e contributivi che loro competono, rischiando di alimentare fenomeni di evasione contributiva, previdenziale e fiscale.

Pertanto ALCST-Legacoop e CLACS CISL della Lombardia (nel prosieguo denominate "le parti") hanno analizzato la possibilità di offrire a questi lavoratori una forma di rapporto di lavoro nuovo, che, pur mantenendosi ancora nell'ambito dell'autonomia, permetta di evitare al singolo "padroncino" l'obbligo della iscrizione all'albo degli autotrasportatori e lo liberi dall'obbligo di svolgere in prima persona i citati adempimenti e nello stesso tempo gli offra la possibilità di avere diritto ad una serie di tutele collettive, compatibili con la natura autonoma del suo rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro individuato è la collaborazione coordinata e continuativa a progetto (in sigla Co.Co.Pro.). Esso trova la sua definizione a partire dalla Legge n. 30/2003 (Legge Biagi) e dal decreto legislativo n. 276/2003, con particolare riferimento all'art. 61, ai commi 1 e 4.

Le parti sottolineano la peculiarità del rapporto di lavoro a progetto rispetto ad altre tipologie di rapporto di lavoro, nello spirito e nelle finalità del decreto legislativo n. 276/2003 in particolare agli articoli dal 61 al 69, dal 75 al 82 e all'art. 86, comma 1.

Esso ha trovato ulteriori completamenti nella Legge finanziaria 2007 (in particolare ai commi dal 788 al 791).

Le parti prendono atto che tale normativa configura uno statuto dei diritti dei collaboratori a progetto, che possono essere raggruppati in 11 punti.

1. Obbligatorietà della forma scritta del contratto individuale (art. 62)
2. Rinunce e transazioni (art. 68)
3. Certificazione del rapporto di lavoro (Titolo VIII, Capo I)
4. Obbligo della riservatezza (art. 64)
5. Tutela delle invenzioni (art. 65)
6. Corrispettivo (art. 63)
7. Diritti al welfare (art. 66)

8. Diritto alla tutela della salute e sicurezza (art. 66)
9. Estinzione del rapporto e preavviso (art. 67)
10. Giurisdizione del giudice del lavoro (art. 66)
11. Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del loro contratto (art. 69)

Le parti riconoscono che la natura del rapporto di lavoro a Co.Co.Pro. è una natura di lavoro autonomo ed è compatibile con la fattispecie di modalità lavorativa che i cosiddetti "padroncini" intrattengono con le cooperative del settore Autotrasporto aderenti in Lombardia alla ALCST-Legacoop.

Le parti inoltre prendono atto con soddisfazione che nella Legge finanziaria del 2007 è stata finalmente valorizzato lo strumento della contrattazione collettiva come strumento fondamentale per definire le condizioni lavorative anche dei Co.Co.Pro., superando i limiti e le reticenze della Legge n. 30/2003.

E pertanto le parti hanno deciso di stipulare un accordo collettivo regionale (ACR) per le cooperative lombarde dell'autotrasporto, finalizzato da una parte ad instaurare relazioni sindacali partecipative tra le parti e dall'altra ad introdurre una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva relativa ai Co.Co.Pro. utilizzati correttamente nelle suddette cooperative, che tenga conto della specificità di tale rapporto di lavoro a progetto.

Nello spirito del comma 4 dell'art. 61 del decreto legislativo n. 276/2003, le parti convengono, con il presente ACR, clausole più favorevoli per il collaboratore di quanto previsto negli articoli succitati.

Inoltre le parti convengono di stabilire un livello di corrispettivo corrispondente alla tipologia professionale dell'autista tipica del settore, avendo assunto a riferimento i compensi normalmente erogati per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel settore medesimo, ma definita in apposita contrattazione collettiva aziendale.

Essendo gli stessi committenti titolari di progetti, i collaboratori potranno effettuare più programmi e/o fasi di lavoro contemporaneamente e/o successivamente.

Nell'ambito del contratto individuale redatto in forma scritta gli elementi fissati dovranno rispettare puntualmente le clausole sancite nell'ACR, salvo il caso di rinunce e transazioni quali previsti dall'art. 82 unicamente in caso di rapporti di lavoro a progetto certificati dagli enti a ciò deputati.

Campo di applicazione

Il presente ACR disciplina i rapporti di lavoro a progetto intercorrenti tra le cooperative operanti del settore autotrasporti e i loro collaboratori quali definiti ai sensi dell'art. 61, comma 1.

"I rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (di cui all'art. 409 n. 3 del codice di procedura civile) devono essere riconducibili a 1 o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa".

L'obbligo del progetto viene a cadere per prestazioni di durata complessiva inferiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare e compensi inferiori ai 5.000 € annui.

Le parti convengono che nel settore autotrasporto i rapporti di lavoro a progetto possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria rilasciata dall'apposito Organo di certificazione come previsto dal Titolo VIII del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche o chiarimenti.

Le parti convengono che il costituendo Ente bilaterale tra le parti si impegnerà a stabilire convenzioni con enti certificatori al fine di favorire la certificazione dei rapporti di collaborazione a progetto da parte delle cooperative che daranno seguito a questo impegno contrattuale.

1. Forma scritta del contratto individuale

Gli elementi che devono comparire nel contratto individuale scritto sono costituiti da:

- 1) quelli previsti dall'art. 62 decreto legislativo n. 276/2003 ai fini della prova;
- 2) testo del presente ACR.

Inoltre ogni singolo contratto individuale sarà sottoposto alla certificazione del rapporto di lavoro.

In particolare nel contratto individuale dovrà risultare il progetto o programma o fase di lavoro in cui il collaboratore viene inserito: le cooperative mediante l'affidamento di un programma in gestione autonoma personale ai singoli collaboratori intendono migliorare qualitativamente e professionalmente i servizi offerti.

2. Corrispettivo

In applicazione del principio dell'equo compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto, la misura del corrispettivo sarà stabilita in apposito accordo collettivo aziendale, concordato tra la cooperativa e la struttura territoriale del CLACS CISL e controfirmato da ALCST-Legacoop e dal CLACS CISL della Lombardia a convalida della sua coerenza con il presente accordo regionale.

Il corrispettivo sarà erogato mensilmente, entro il 20 del mese successivo: in caso di ritardo nel pagamento superiore ai 15 giorni il committente pagherà una penale pari al 10%, su base annua, del netto da corrispondere.

Sulla base delle somme sopra indicate l'azienda si impegna ad applicare quanto stabilito dalle normative vigenti in materia previdenziale, fiscale e assicurativa a carico del collaboratore.

Il rapporto di cui al presente accordo regionale si sostanzia in una collaborazione coordinata e continuativa di cui alla lett. c-bis) del comma 1 dell'art. 47 del Testo unico imposte sui redditi.

All'atto dell'erogazione del compenso o di acconti il committente opererà sul compenso medesimo ai sensi dell'art. 2, comma 26 della Legge n. 335/1995 e successive modifiche ed integrazioni, e ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.Lgs. n. 38/2000 le ritenute che lo stesso committente sarà tenuto a versare per conto del collaboratore.

L'azienda, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 38 del 23 febbraio 2000 sull'obbligo assicurativo dei lavoratori parasubordinati e a conoscenza degli adempimenti previsti dal T.U. dell'INAIL, D.P.R. n. 1124/1965, provvederà alla regolare iscrizione del collaboratore e opererà, come sopra indicato, la ritenuta di un terzo del premio assicurativo.

3. Copertura assicurativa per ritiro patente

La cooperativa garantirà a tutti i soci una polizza assicurativa "Protezione legale patente" a partire dal terzo mese compreso di prestazione lavorativa, che preveda un indennizzo per i seguenti eventi:

- difesa penale per delitti colposi e contravvenzioni connessi ad incidente stradale;
- opposizione contro i provvedimenti di ritiro, sospensione, revoca della patente di guida;)
- diaria in caso di ritiro, sospensione, revoca della patente di guida;
- indennità autoscuola qualora a seguito di decurtazione dei punti patente, come conseguenza di violazioni del nuovo codice della strada, si renda necessario da parte del socio la frequentazione presso un'autoscuola di un corso valido, ai sensi di Legge, per recuperare i punti persi;
- indennità azzeramento punti qualora a seguito di perdita totale del punteggio iniziale, come conseguenza di violazioni del NCdS, si rende necessario da parte del socio la frequentazione presso un'autoscuola di un corso valido, ai sensi di Legge, per riottenere il punteggio perduto.

4. Mutualità per previdenza integrativa

Al fine di accrescere la copertura ai fini pensionistici garantita dall'INPS, la cooperativa provvederà a versare mensilmente per ogni socio lavoratore una quota di € 50,00 in un Fondo di previdenza integrativo scelto di comune accordo tra le parti. Il socio lavoratore potrà integrare la quota versata dalla cooperativa con versamenti propri e di proseguire tali versamenti anche dopo l'eventuale cessazione del rapporto lavorativo con la cooperativa.

5. Sospensione del rapporto per recupero psico-fisico

Il collaboratore ha diritto ad un periodo di recupero psico--fisico pari ad un mese di calendario qualora la sua prestazione si protragga per almeno 11 mesi consecutivi.

6. Sospensione per malattia

La malattia non comporta l'estinzione del rapporto contrattuale che rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo.

Durante tali periodi la cooperativa erogherà una diaria giornaliera di 25 € a partire dal quarto giorno di decorrenza della malattia stessa e per un massimo di 60 giorni nel corso dell'anno solare.

In caso di sopravvenuta incapacità al lavoro per malattia il contratto si intende risolto trascorso un periodo minimo di assenza pari a 1/6 della durata del contratto e comunque non inferiore a 30 giorni.

Il collaboratore riceverà il corrispettivo di cui all'art. 2 maturato fino alla data in cui è stata resa la prestazione lavorativa e il rimborso delle spese di cui all'art. 3 sostenute fino all'ultima data di prestazione effettiva.

7. Sospensione per infortunio

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 38/2000 sull'obbligo assicurativo dei lavoratori parasubordinati l'infortunio non comporta l'estinzione del rapporto contrattuale che rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo.

In caso di sopravvenuta incapacità al lavoro per infortunio il contratto si intende risolto trascorso un periodo minimo di assenza pari a 1/6 della durata del contratto e comunque non inferiore a 30 giorni.

Il collaboratore riceverà il corrispettivo di cui all'art. 2 maturato fino alla data in cui è stata resa la prestazione lavorativa e il rimborso delle spese di cui all'art. 3 sostenute fino all'ultima data di prestazione effettiva.

8. Sospensione per maternità

In caso di sopravvenuta incapacità al lavoro per gravidanza il contratto può essere sospeso senza erogazione del compenso per un periodo di 5 mesi e il termine del contratto è erogato per un periodo di 180 giorni, fermo restando l'ammontare del corrispettivo di cui all'art. 2. Trascorsi i quali senza che la collaboratrice riprenda l'attività oggetto del presente contratto lo stesso si intende risolto e il collaboratore riceverà il corrispettivo di cui all'art. 2 maturato fino alla data in cui è stata resa la prestazione lavorativa e il rimborso delle spese di cui all'art. 3 sostenute fino alla data del recesso. Armonizzando tale trattamento a quanto previsto dalla Legge finanziaria 2007 in particolare dal comma 788 al comma 791.

9. Salute e sicurezza

Ai sensi degli articoli 62, comma 1 e 66, comma 4 del decreto legislativo n. 276/2003, constatato che la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente, questi individua le misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore e ottempera agli adempimenti previsti dagli artt. 21 e 22 del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche; con particolare riferimento a quanto previsto all'art. 21, comma 1, lett. b) di detto decreto provvede ad informare il collaboratore in modo specifico sulla presenza e le attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

10. Recesso anticipato

Il contratto individuale si risolve al momento della realizzazione del (progetto/programma/fase) che ne costituisce l'oggetto.

Le parti firmatarie del contratto individuale potranno recedere, prima della scadenza, immediatamente per giusta causa, ovvero con preavviso di 15 giorni a mezzo raccomandata A/R. In caso di mancato preavviso la parte inadempiente sarà tenuta a corrispondere un indennizzo pari al corrispettivo maturato nel periodo di preavviso non prestato.

a) Nello specifico il committente può risolvere il contratto immediatamente quando si verificano:

- mancato rispetto dell'obbligo alla riservatezza;
- gravi inadempienze contrattuali;
- sospensione ingiustificata della prestazione;
- commissione di reati tra quelli previsti dall'art. 15, Legge n. 55/1990 e succ. modificazioni;
- danneggiamento o furto di beni.

b) Nello specifico il collaboratore può risolvere il contratto immediatamente quando si verificano:

- ripetuti ritardati pagamenti del compenso mensile da parte del committente;
- gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

In ogni caso resta salvo il diritto del collaboratore a percepire i compensi maturati fino al momento del recesso.

11. Commissione paritetica regionale di conciliazione

Per le controversie individuali, singole o plurime, relative all'applicazione del presente accordo, è prescritto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale, a prescindere dal requisito numerico, secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi presso le Commissioni paritetiche regionali con l'assistenza:

- a) per i datori di lavoro, di un Rappresentante delle associazioni datoriali alla quale l'impresa è associata o abbia conferito mandato;
- b) per i lavoratori, da un Rappresentante dell'Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo collettivo cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato.

L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da un datore di lavoro, l'Associazione imprenditoriale ne dà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, invitandolo a designare entro otto giorni l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.

Ricevuta la segnalazione, l'Associazione imprenditoriale provvede, entro 10 giorni, alla convocazione delle parti e delle Organizzazioni sindacali, fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, che dovrà esaurirsi entro 60 giorni.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, devono essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni.

Se la conciliazione non riesce, si forma un processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo; in esso le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411, cod. proc. civ.

Due copie del verbale sono inviate dalla Associazione imprenditoriale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412, cod. proc. civ. e art. 2113, cod. civ., come modificati dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

12. Diritti sindacali

Ai collaboratori vengono riconosciuti i seguenti diritti sindacali:

- diritto di organizzarsi e di aderire ad Organizzazioni sindacali di settore;
- diritto di partecipare ad assemblee indette dai delegati sindacali aziendali e/o dalle Organizzazioni sindacali di settore, anche indette nel luogo di lavoro per un massimo di 8 assemblee di un'ora cadauna nel corso dell'anno solare;
- le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno nominare i propri Rappresentanti sindacali nella misura ogni 50 collaboratori e comunque 1 per ogni luogo di lavoro; ai Rappresentanti sindacali sarà consentito per l'espletamento del loro mandato di astenersi dal fornire le loro prestazioni per un massimo di 6 giornate retribuite nell'anno solare, comunque documentando l'astensione;
- dietro presentazione di apposita delega l'azienda tratterrà dai corrispettivi spettanti a ciascun collaboratore, che ne faccia così richiesta, la quota di contributo sindacale: i relativi importi saranno versati alle Organizzazioni sindacali firmatarie secondo le modalità da esse fissate.

13. Formazione

Le parti si impegnano a definire in sede di Ente bilaterale un programma di formazione per i Co.Co.Pro. delle cooperative.

14. Ente bilaterale

Le parti firmatarie del presente accordo collettivo regionale si impegnano a costituire entro 6 mesi dalla data della firma dell'accordo collettivo regionale un Ente bilaterale paritetico.

L'Ente regionale bilaterale paritetico opererà nel comparto delle cooperative di autotrasporto lombarde, relativamente ai propri collaboratori a progetto, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva ed occupazionale del settore.

L'Ente bilaterale sarà gestito secondo quanto previsto dall'atto costitutivo, dallo Statuto e dal regolamento. Il finanziamento dell'Ente bilaterale avverrà attraverso una quota dello 1% del salario lordo a carico delle imprese committenti iscritte.

1. Le parti concordano che le prestazioni generali riguarderanno:

- a) la funzione di service delle Commissioni regionali di conciliazione, sostenendone i relativi costi;
- b) la gestione e raccolta di tutti i dati relativi alla correttezza contributiva e fiscale della gestione dei rapporti di collaborazione, allo scopo della predisposizione del documento unico di correttezza retributiva, fiscale e contributiva che sarà rilasciato al termine di ogni anno;
- c) lo svolgimento delle attività di certificazione del rapporto di lavoro secondo quanto previsto all'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003 accendendo convenzioni con appositi Enti certificatori riconosciuti dal Ministero del lavoro;
- d) lo svolgimento di una funzione di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali (art. 81 del medesimo D.Lgs. n. 276/2003);
- e) la gestione di attività di formazione per i Co.Co.Pro.;
- f) eventuali altre prestazioni successivamente definite.

15. Durata e verifiche

Il presente accordo ha decorrenza immediata e durata fino al 31 dicembre 2009 e si intenderà tacitamente rinnovato per un triennio se entro quattro mesi successivi alla scadenza, l'O.S. firmataria non richiederà l'incontro per il rinnovo.

Le parti concordano nel determinare una forte relazione informativa sulle attività e prospettive dell'Organizzazione e sulle situazioni di lavoro che coinvolgono i collaboratori. A tal fine le parti si incontreranno entro novembre 2007 per una verifica di attuazione dell'accordo.

Le parti si impegnano, qualora intervengano modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi, per armonizzare, se del caso, il contenuto del presente accordo.

* * *

Iniziamo la pubblicazione delle risposte del Ministero del lavoro su comunicazione preventiva di assunzione, tenuta dei libri paga e matricola, procedure di emersione e stabilizzazione, aumento delle aliquote ed estensione delle tutele per collaboratori e apprendisti. Le risposte sono state fornite nel corso di Forum Lavoro 2007 organizzato ieri da "Il Sole 24 ore" e dal Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, insieme con la Fondazione studi.

Comunicazione di assunzione

La finanziaria 2007 estende l'obbligo di comunicazione di assunzione ai centri per l'impiego anche in caso di lavoro autonomo prestato in forma coordinata e continuativa. Rientrano sempre in questa previsione gli incarichi di amministratore unico e consigliere di amministrazione di società? Oppure, per questi incarichi, sussiste l'obbligo di comunicazione solo se vengono riscontrati i requisiti di coordinamento e di continuità?

Solo se si rinvergono i requisiti di coordinamento e di continuità.

C'è l'obbligo di comunicazione di assunzione ai Centri per l'impiego in caso di agente di commercio monomandatario che svolge l'attività in forma autonoma ma senza i requisiti di coordinamento e continuità?

Non si ritiene sussistente tale obbligo.

In caso di professionista iscritto all'Albo con autonoma partita IVA (ad esempio, un consulente del lavoro) che opera stabilmente all'interno di uno studio di consulenza, c'è l'obbligo di comunicazione di assunzione a carico dell'Associazione professionale committente?

Non si ritiene sussistente tale obbligo.

Deve essere effettuata la comunicazione di assunzione per gli associati in partecipazione con apporto misto (capitale e lavoro)?

Sono oggetto di comunicazione, i rapporti di associazione con apporto di lavoro indipendentemente se si tratti di solo lavoro o lavoro e capitale.

I lavoratori autonomi dello spettacolo debbono essere assicurati all'ENPALS: è obbligatoria anche per l'impiego di queste persone (di solito artisti impiegati in uno spettacolo o sportivi) la comunicazione anticipata ai Centri per l'impiego?

Solo se rientrano in una delle tipologie previste dalla normativa (collaborazioni coordinate e continuativa o associati in partecipazione).

Libri paga e matricola

Come viene attestata la conformità delle copie dei libri matricola e paga presso le sedi secondarie dell'impresa? In particolare, chi deve attestare la conformità degli stessi?

Se l'azienda è assistita dal consulente del lavoro o da un altro professionista di cui alla Legge n. 12 la conformità è dichiarata da tale professionista.

Quando i libri obbligatori sono tenuti presso il consulente, la conformità delle copie da chi viene attestata?

Dal consulente.

In conseguenza dell'attestazione di conformità, quali sono le conseguenze di un'eventuale non conformità (per esempio, mancata iscrizione di un nuovo assunto) della copia rispetto all'originale?

Sul piano sanzionatorio si riscontrerebbe solo una irregolare tenuta del libro in violazione dell'art. 26 del Testo unico n. 1124/1965.

La fattispecie sanzionatoria della "omessa istituzione" riguarda solo il momento iniziale della costituzione del primo rapporto di lavoro o si rinnova ad ogni singolo obbligo di iscrizione?

Solo la mancata istituzione del libro.

Impedisce l'applicazione della sanzione di omessa istituzione una regolare denuncia di smarrimento del libro e successiva istituzione di un nuovo libro?

Sì, l'onere della prova ricade sul datore di lavoro (mediante esibizione di copia della denuncia) il quale dovrà comunque attivarsi per l'istituzione di un nuovo libro.

In che momento si realizza la fattispecie di omessa esibizione dei libri obbligatori?

Quando non è possibile verificare, attraverso altra idonea documentazione (comunicazione assunzione preventiva o copia dichiarazione di assunzione con annotazione estremi numero matricola), la regolare costituzione del rapporto di lavoro.

La mancata esibizione dei libri obbligatori presso la sede secondaria, pure essendo i libri depositati presso la sede principale, costituisce omessa esibizione?

Sì, nei casi evidenziati nella risposta precedente.

La mancata istituzione dei libri paga e matricola, per esempio nel 2005 (insorgenza obbligo) protrattasi nel 2007, verrà sanzionata con la sanzione prevista dall'art. 1, comma 1178, della Legge n. 296/2006?

Sì certo, l'illecito è omissivo di carattere permanente e si definisce - sotto un profilo temporale - al momento di cessazione della permanenza, quindi ricade sub finanziaria 2007.

La sanatoria per l'emersione

La finanziaria (comma 1194) stabilisce che l'accordo sindacale promuove gli atti di conciliazione individuali disciplinati dagli artt. 410 e 411 del codice di procedura civile. Queste conciliazioni sono essenziali per accedere all'emersione o la loro assenza non impedisce al datore di procedere alla regolarizzazione? In particolare, cosa accade se il lavoratore ha manifestato la volontà di aderire alla procedura di emersione in sede di accordo sindacale, ma dopo si rifiuta di eseguire la transazione?

Dal mero disposto normativo non emerge alcun ostacolo ad accedere alla procedura di emersione derivante dalla mancata sottoscrizione dell'atto di conciliazione.

Per i periodi di mancata contribuzione, il comma 1195 sembra ampliare il termine di prescrizione da cinque a dieci anni. Questo significa che chi accede all'emersione può subire ispezioni e recuperi contributivi da parte degli Organi ispettivi per i cinque anni che precedono il periodo oggetto di emersione? Se la risposta è sì la regola vale solo per i lavoratori regolarizzati?

La risposta è sì; tale regola vale solo per i lavoratori regolarizzati; per gli altri il periodo di prescrizione è quello ordinario.

Il comma 1197 attribuisce un'efficacia estintiva al contributo versato dal datore per accedere all'emersione che però sembra essere limitata alle sole violazioni connesse al mancato versamento di contributi e premi. Questo riguarda sia i reati, sia le sanzioni amministrative. Con riferimento ai reati sembrerebbe che nessun'altra violazione - punita penalmente - venga sanata. Con riferimento alle sanzioni amministrative, il collegamento al mancato versamento dei contributi e dei premi sembrerebbe escludere la possibilità che altre violazioni trovino estinzione (per esempio la mancata comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro). Questa lettura è corretta?

No; gli illeciti amministrativi sanabili sono da intendersi in senso ampio anche perché non sarebbe possibile altra lettura in quanto sono stati abrogati gli illeciti connessi al mancato versamento contributivo ex art. 116 della Legge n. 388/2000.

Per quanto riguarda le sanzioni, il comma 1198 presuppone una velata regolarizzazione anche in materia di sicurezza e igiene sul lavoro. In caso di regolarizzazione accertata dopo un anno (termine previsto dalla norma) sono applicabili o meno le sanzioni riguardanti il mancato rispetto della disciplina in materia di sicurezza e igiene sul lavoro?

Sono applicabili. Il datore di lavoro ha infatti un anno di tempo per provvedere alla regolarizzazione di tali violazioni; se dopo un anno la situazione di irregolarità permane si procederà ai termini di Legge.

Collaboratori

Il riferimento ai compensi non inferiori ai cc.cc.nn.l., è da intendersi ai contratti collettivi sottoscritti dalle Rappresentanze sindacali dei collaboratori a progetto/collaboratori coordinati e continuativi? O ci si riferisce ai cc.cc.nn.l. per il lavoro subordinato?

Il compenso è da riferirsi ai contratti sottoscritti dalle Rappresentanze sindacali dei collaboratori laddove sussistenti, altrimenti ai cc.cc.nn.l. per lavoro subordinato.