

Sono Vincenzo Balzano, Consigliere dell'Ordine dei Cdl di Napoli

Al mio personale, aggiungo i saluti del Presidente Edmondo Duraccio, questa mattina impegnato in altri compiti istituzionali, e quello dei Colleghi componenti il Consiglio provinciale dell'Ordine.

Considerato il poco tempo che ho a disposizione, dopo quanto è stato già detto, ritengo valga la pena di trattare solo alcuni aspetti tecnici che riguardano la materia in esame e che, sin dalla prima lettura della norma dell'art. 5 della legge 123/07, a noi Consulenti del lavoro sono apparsi poco chiari.

Ovviamente, come rappresentante di una categoria professionale impegnata fortemente nel sociale, non posso che condividere la ratio ispiratrice dell'impianto normativo che riguarda una questione da tutti molto sentita qual'è la sicurezza del lavoro, tema che la nostra storia sociale moderna ha preso in alta considerazione sin dall'inizio, esprimendo un primo principio fondamentale nel dettato dell'art. 2087 del c.c.

Tale articolo prevede l'obbligo per l'imprenditore di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

La giurisprudenza è orientata a riconoscere inadempiente agli obblighi in materia di igiene e sicurezza del lavoro il datore di lavoro che, pur avendo osservato tutte le specifiche disposizioni in merito, non sia riuscito a tutelare idoneamente l'integrità fisica dei lavoratori. Ciò anche perché, secondo quanto prescritto dall'art. 1176 del c.c., il datore di lavoro deve comportarsi con la diligenza necessaria, da valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata.

Viene dunque richiesta al datore di lavoro una particolare accuratezza, sia nell'individuazione dei fattori di pericolo, sia nella scelta delle misure di prevenzione necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore.

Mi permetto, comunque, di esprimere il nostro disaccordo sulla metodologia attuata dal legislatore in ordine ad alcuni aspetti che disciplinano la discussa materia, tra i quali quello della sospensione dell'attività d'impresa, dell'adozione della percentuale del 20% nei rapporti personale regolare/irregolare e della cosiddetta sanzione amministrativa aggiuntiva. D'altra parte, il ruolo dei consulenti del lavoro non è solo quello di diffondere la cultura della legalità nel mondo del lavoro, fare in modo che vengano correttamente applicate le relative norme o vengano rispettate le disposizioni operative diramate dalle circolari ministeriali o degli Enti ed Istituti assicuratori. Riteniamo molto più utile, ed è questa l'integrazione che da anni rivendichiamo, poter mettere a disposizione degli organi preposti allo studio ed alla formazione delle leggi, quella scienza del sapere in materia del lavoro e legislazione sociale che, grazie al quotidiano impegno professionale profuso, fa ormai parte del nostro DNA.

Senza soffermarmi su quanto previsto dall'articolo 36-bis dalla legge n. 248/2006, passo subito alle modifiche ed integrazioni apportate dall'art. 5 della legge 123/2007.

Primo aspetto critico: Provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

Quando lo si può adottare ?

Quando il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza riscontri

- l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati;
- in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo n. 66/2003;
- in caso di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il provvedimento di sospensione può essere indirizzato a tutte le aziende.

In quanto al calcolo del 20%, già con riferimento all'art. 36bis della legge 248/2006 il M.L. aveva precisato che

1. si deve prendere a riferimento il personale occupato da ciascuna azienda operante nel cantiere, nel giorno in cui si verifica l'accesso ispettivo.
2. Per personale occupato nel cantiere si devono intendere anche i titolari, soci e collaboratori familiari delle imprese artigiane nonché eventuali collaboratori coordinati continuativi a progetto;
3. il 20% deve essere calcolato sul totale del personale regolare, quindi al netto del personale irregolare.

Secondo aspetto critico: reiterate violazioni della disciplina dei tempi di lavoro.

E' stato chiarito dal ML che il concetto di "reiterazione" possa essere individuato, a norma delle leggi vigenti, quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con provvedimento esecutivo, lo stesso soggetto commette un'altra violazione della stessa indole. Si ha reiterazione anche quando più violazioni della stessa indole, commesse nel quinquennio, sono accertate con unico provvedimento esecutivo oppure quando alla violazione delle disposizioni in materia di superamento dei tempi di lavoro sia seguita la violazione delle norme a tutela del riposo settimanale.

Il fatto grave è che l'adozione del provvedimento di sospensione viene comunicata alle competenti amministrazioni, al fine dell'emanazione, da parte di queste, di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche.

Cosa bisogna fare per ottenere la revoca del provvedimento di sospensione da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale

- a) ovviamente, bisogna regolarizzare la posizione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) deve avvenire l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale oppure delle gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
- c) deve essere effettuato il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate.

Il Ministero del lavoro, con una recente circolare (n. 24/07 del 14 novembre 2007), ha fornito un'interpretazione veramente originale di questa "Sanzione" che, com'è ben noto, è stata posta quale presupposto alla revoca del provvedimento di sospensione. Impropriamente denominata sanzione amministrativa, essa è stata ultimamente definita "onere accessorio". Noi Consulenti del lavoro di Napoli l'abbiamo immediatamente chiamata, "tassa di revoca".

Ne consegue che per tale sanzione non trova applicazione l'art. 16 della legge 689/81, cioè il pagamento in misura ridotta né al mancato pagamento consegue l'emissione dell'ordinanza ingiunzione.

Emersa l'esigenza di ridurre al massimo i tempi di sospensione dell'attività dell'impresa, per evitare lungaggini prodotte da accertamenti, in alcuni casi complessi, per giungere alla determinazione delle "sanzioni amministrative complessivamente irrogate", il Ministero del Lavoro ha precisato che l'importo dell'obere accessorio deve essere calcolato con riferimento alla sommatoria delle sanzioni conseguenti a:

- occupazione dei lavoratori in nero (maxisanzione)
- mancata registrazione sui libri paga e matricola
- omessa comunicazione all' INAIL della DNA
- omessa comunicazione al centro per l'impiego
- omessa consegna delle lettere di assunzione

tenendo conto del loro pagamento in misura ridotta. E' comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili ed amministrative vigenti.

Avrei da trattare altri due importanti argomenti c.d. sensibili:

1. l'estensione dei poteri di accertamento al personale ispettivo delle aziende sanitarie, limitatamente all'accertamento di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
2. Il potere discrezionale degli ispettori circa l'adozione del provvedimento di sospensione.

Ma..... avremo tempo e modo di approfondirli in altre occasioni

Il tempo stringe e non mi resta che concludere ripetendo a noi tutti che la prevenzione, la sicurezza e l'igiene del lavoro, come l'onestà intellettuale e comportamentale, fanno parte di quei valori, onorevoli e indiscutibili, che non possono mancare nel tracciato distintivo di qualsiasi società civile. Sono valori che vanno praticati in tutti i settori della vita e particolarmente in quelli che ci responsabilizzano verso gli altri. Diventano poi imprescindibili quando, come nel nostro caso, occupano il primo posto tra i principi fondamentali della Costituzione.