

Uno sguardo agli interventi del c.d. Decreto del Fare in materia di vigilanza *

Marianna Russo

*Ispettore del lavoro DTL Roma ***

Dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro presso l'Università "La Sapienza" di Roma

Il diritto del lavoro è una materia in continua e rapidissima evoluzione e, proprio per tale ragione, sono quanto mai utili e preziose le occasioni di confronto ed aggiornamento sulle novità normative. Inoltre, gli scambi di esperienze tra gli operatori del settore incarnano in pieno lo “spirito” della *magna charta* per l’attività ispettiva: il D. Lgs. n. 124 del 2004 persegue gli obiettivi della prevenzione e della promozione (art. 8) e, a tale scopo, assegna al personale ispettivo, oltre ai tradizionali compiti di vigilanza sull’esecuzione delle leggi in materia di lavoro e di previdenza sociale, anche quello “di fornire tutti i chiarimenti che vengano richiesti intorno alle leggi sulla cui applicazione devono vigilare” (art. 7).

Dal D. Lgs. n. 124/2004 ad oggi sono trascorsi quasi dieci anni, ma, nonostante gli auspici ed i numerosi tentativi, le dilaganti irregolarità in materia di lavoro e previdenza sociale ci spingono a ritenere che prevenzione e promozione siano traguardi ancora lontani.

In quest’ottica il Decreto c.d. del Fare (D. L. 21 giugno 2013 n. 69, convertito in Legge 9 agosto 2013 n. 98) compie soltanto un timido passo in più nella strada della semplificazione amministrativa, anche nell’ambito della vigilanza. In particolare, ciò che a noi interessa è la semplificazione degli adempimenti in materia di lavoro, che si otterrebbe, *in primis*, con l’auspicata collaborazione tra i vari organi di vigilanza (Ministero del Lavoro, INPS, INAIL, ASL, Polizia, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate...) mediante, ad esempio, l’efficace utilizzo di una banca-dati comune - per poter incrociare i dati e così risparmiare tempo ed energie, evitando inutili duplicazioni negli accertamenti – ed un opportuno incremento di attività ispettive congiunte per un’azione più capillare e completa. Tali auspici sono presenti *in nuce* nel Decreto in esame, ma non in maniera sistematica, rimandando, di volta in volta, ad interventi successivi.

Lo *slogan* adottato dal Decreto del fare è oltremodo significativo: “Meno carte più sicurezza”. In realtà, se agli adempimenti cartacei sostituiamo adempimenti telematici il risultato non cambia: sempre di “carte” si tratta!

L’**art. 29** del D. L. n. 69/2013, rubricato “data unica di efficacia degli obblighi”, farebbe ben sperare, perché, com’è noto, gli adempimenti sono sempre tanti - troppi sia per chi li deve ottemperare sia per chi deve verificarne l’ottemperanza - e le scadenze sono differenti. Nella pratica, non si tratterebbe di una diminuzione degli adempimenti ma, al massimo, del loro

accorpamento in un'unica data - il primo gennaio o il primo luglio successivo all'entrata in vigore dell'obbligo amministrativo introdotto – “fatta salva la sussistenza di particolari esigenze di celerità dell'azione amministrativa o derivanti dalla necessità di dare tempestiva attuazione ad atti dell'Unione Europea”. In ogni caso, ciò vale solo per i nuovi obblighi che verranno introdotti, non per quelli già esistenti. Per rispondere alla naturale esigenza di pubblicità di tali adempimenti, il DPCM emanato l'8 novembre 2013 ha spiegato le modalità di pubblicazione delle date uniche di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi: entro trenta giorni dalla pubblicazione di tale decreto nella Gazzetta Ufficiale (ad oggi non risulta ancora pubblicato), su ogni sito-*web* istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni, nella sezione “Amministrazione Trasparente”, dovrà essere realizzata un'apposita area denominata “Scadenario dei nuovi obblighi amministrativi”, con un'apposita distinzione tra quelli destinati ai cittadini e quelli rivolti alle imprese. Sulla pagina *web* del Dipartimento della Funzione Pubblica sarà, inoltre, previsto il riepilogo di tutti gli scadenari in ordine cronologico, distinti per destinatari ed amministrazione competente.

Sempre in tema di semplificazioni, l'**art. 31** del Decreto del Fare prevede una più lunga validità del DURC, che passa da novanta a centoventi giorni e, comunque, le PP.AA. non potranno più chiedere tale documento alle imprese, ma dovranno acquisirlo direttamente dagli Istituti competenti (INPS, INAIL e Casse Edili), nell'ottica della collaborazione tra le istituzioni e del minor aggravio possibile alle imprese. In riferimento al DURC è opportuno segnalare la circolare MLPS n. 40 del 21 ottobre 2013 in materia di certificazione dei crediti e rilascio del DURC a seguito del D. L. n. 52/2012, convertito in Legge 94/2012, e del Decreto attuativo del 13 marzo 2013 adottato dal Ministro dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Pertanto, le imprese che non siano in regola con i versamenti previdenziali ma possano vantare crediti certi, liquidi ed esigibili nei confronti delle amministrazioni statali, degli enti pubblici nazionali, delle Regioni, degli enti locali e degli enti del Servizio Sanitario Nazionale, di importo almeno pari agli oneri contributivi accertati e non ancora versati, possono chiedere, previa certificazione di tali crediti, il rilascio del DURC con l'apposita dicitura “rilascio avvenuto ai sensi del comma 5 dell'art. 13 *bis* del D. L. n. 52/2012” e con l'indicazione dell'importo relativo al debito contributivo e degli estremi della certificazione. Per completezza, occorre indicare che il procedimento - telematico - per ottenere la certificazione dei crediti nei confronti della P.A. non è semplicissimo: basti pensare che per disciplinarlo sono state emanate nel giro di pochi mesi ben cinque circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Continuando a scorrere, seppur rapidamente, il Decreto del Fare, si pone all'attenzione l'**art. 32**, rubricato “semplificazione degli adempimenti formali in materia di lavoro”. In realtà, la norma interviene essenzialmente sul T.U. sulla sicurezza (D. Lgs. n. 81/2008), prevedendo, innanzitutto,

una modulistica e un procedimento semplificato per le attività considerate a basso rischio infortunistico. In base alle disposizioni dell'art. 32 dal primo luglio 2013 la denuncia di infortunio sul lavoro deve essere comunicata all'INAIL obbligatoriamente in via telematica e dal primo gennaio 2014 sarà lo stesso Istituto a darne notizia all'Autorità di Pubblica Sicurezza, all'ASL e alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio. Fino al 31 dicembre p.v., in base all'art. 54 del D.P.R. n. 1124/1965, la denuncia di infortunio all'Autorità locale di Pubblica Sicurezza, entro due giorni dall'evento, spetta al datore di lavoro e il suo inadempimento comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa pari a € 2.580,00 (v. combinato disposto degli artt. 2 D. Lgs. n. 561/1993 e art. 1, comma 1177, della L. n. 296/2006). Si tratta, dunque, dell'eliminazione di un (in)adempimento piuttosto "costoso" per i datori di lavoro.

Dalla Relazione annuale INAIL 2012 emerge un aumento del 50% delle malattie professionali: al riguardo, l'art. 32 del Decreto del Fare ha modificando l'art. 67 del Testo Unico sulla Sicurezza, predisponendo una comunicazione telematica agli organi di vigilanza competenti - da effettuarsi anche per mezzo degli organismi paritetici e delle organizzazioni sindacali datoriali - nelle ipotesi di esposizione dei lavoratori all'amianto, ad agenti chimici e cancerogeni, principali fattori di rischio per l'insorgere delle più pericolose malattie professionali.

Sempre nell'ottica della semplificazione, l'**art. 34** prevede la trasmissione *on-line* al datore di lavoro del certificato medico di gravidanza della lavoratrice direttamente da parte del medico del Servizio Sanitario Nazionale o della struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata, per una gestione amministrativa più immediata, alla stregua di quanto attualmente avviene per i certificati di malattia (v. D. M. 26 febbraio 2010). Finché tale previsione non sarà operativa (il decreto interministeriale attuativo non è stato ancora emanato), restano invariati a carico della lavoratrice gli obblighi previsti dall'art. 21 del T.U. sulla genitorialità.

Infine, l'**art. 42** dispone la soppressione, tra gli altri, del certificato medico di idoneità per l'assunzione degli apprendisti (D.P.R. n. 1668/56) e dei minori (L. n. 977/67) e, quindi, non sono più irrogabili le relative sanzioni in caso di inadempimento, salvo le ipotesi di lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria per lavorazioni a rischio. Anche in questo caso si tratta di eliminare un adempimento oneroso per il datore di lavoro: la mancata visita medica preventiva era sanzionabile penalmente con l'arresto fino a sei mesi o l'ammenda fino a € 5.164,00. Per completezza, è importante precisare che per gli apprendisti maggiorenni la visita preventiva era già stata abrogata dall'art. 23 D. L. n. 112/2008, convertito in Legge 133/2008.

In conclusione, può essere interessante una rapida panoramica sugli effetti della Riforma Fornero e delle successive modifiche (v. Decreto c.d. Lavoro, D. L. n. 76/2013, convertito in L. n. 99/2013) in base ai risultati dell'attività ispettiva svolta ed al flusso di dati pervenuti al Centro per l'Impiego:

da gennaio a settembre 2013, in base ai dati acquisiti e pubblicati sul sito-*web* del MLPS, si assiste a un *boom* di contratti a tempo determinato, che risulta la tipologia contrattuale attualmente più utilizzata. Si tratta dell'indice di gradimento da parte dei datori di lavoro all'introduzione del contratto a termine c.d. acausale? Per avere una risposta attendibile sull'effettiva utilità di tale novità normativa per la promozione dell'occupazione occorrerà aspettare i dodici mesi di durata massima del contratto a termine acausale per verificare se, a quel punto, ci sarà un auspicabile aumento dei contratti a tempo indeterminato oppure si assisterà al solito *turn-over* di lavoratori.

Dai dati acquisiti in occasione degli accessi ispettivi effettuati si rileva come il 55% delle aziende ispezionate risulti irregolare ed il 36% dei lavoratori verificati sia totalmente in nero. Inoltre, sono in aumento, le zone c.d. grigie, cioè i contratti di collaborazione a progetto non genuini e le false partite IVA riconducibili, in realtà a rapporti di lavoro subordinato e, pertanto, riqualficati con verbale ispettivo. Segno che - a parte la crisi dilagante ed il conseguente tentativo di "risparmiare" il più possibile sui costi del lavoro - c'è ancora grande incertezza sulle novità normative dell'ultimo anno, che evidentemente non sono state ben sedimentate e metabolizzate. Pertanto, risultano quanto mai opportuni ed auspicabili occasioni di aggiornamento e confronto.

*Relazione tenuta in occasione del Convegno "Le nuove modifiche alla Riforma Fornero: il c.d. Decreto del Fare" organizzato dall'Ordine degli Avvocati di Roma il 12 dicembre 2013.

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