

Modena, li 19/05/2011



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Provinciale del Lavoro di Modena

p.za Cittadella 8, Modena - tel.059/222410-224955 - fax 059/224946

sito: www.dplmodena.it e-mail: dpl-modena@lavoro.gov.it

Al
sig. TUTTO IL PERSONALE

Prot. n. 4962/11 e p.c. Direttore della
Direzione Regionale del Lavoro
di Bologna

Allegati n. _____
Risposta al f. N. _____ del _____

Oggetto: Decreto Legislativo n. 67/2011 in materia di lavori usuranti – gli adempimenti della Direzione provinciale del Lavoro.

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 maggio 2011 ed entrerà in vigore il 26 maggio p.v. il Decreto Legislativo n. 67/2011 che attua le deleghe in materia di benefici previdenziali per le categorie esposte a lavori particolarmente usuranti. Esse sono contenute negli articoli 1 delle leggi n. 274/2007 e n. 183/2010.

La nota che segue non si dilungherà sulle previsioni normative relative ai lavoratori ammessi a beneficiare del trattamento pensionistico anticipato e sulle loro qualificazioni (su questo punto, come è logico, al di là del dettato normativo, è opportuno rimettersi alle delucidazioni che, sicuramente, perverranno dagli organi della nostra Amministrazione centrale) ma sugli adempimenti che, da subito, riguardano la nostra Direzione provinciale e che sono, in massima parte, contenuti negli articoli 5 e 6.

L'art. 5 impone ai datori di lavoro due obblighi.

Il primo concerne una comunicazione, da inoltrare esclusivamente, in via telematica, alla Direzione provinciale competente per territorio ed agli Istituti previdenziali interessati, con periodicità annuale, concernente l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, nel caso in cui vengano occupati lavoratori notturni, per i quali è fatto esplicito rinvio a quanto affermato dall'art. 1, comma 1, lettera b), le cui definizioni valgono soltanto per gli effetti previsti dal D.L.vo n. 67/2011. La comunicazione può essere effettuata dal datore di lavoro direttamente o attraverso la propria associazione di categoria, o un professionista abilitato ex lege n. 12/1979. Comunicazione in via esclusivamente

telematica significa attraverso posta elettronica certificata o, mediante l'invio e-mail all'indirizzo istituzionale della DPL. Il riferimento alla Direzione competente per territorio non può essere, a mio avviso, che quello in cui insiste il luogo in cui si svolge o si è svolta l'attività.

Il secondo riguarda la comunicazione che i datori di lavoro devono effettuare, alla DPL competente per territorio ed agli Istituti previdenziali, entro trenta giorni dall'inizio dell'attività e, in sede di prima applicazione, per quelle che già hanno in atto le lavorazioni previste nell'allegato 1 (che si può scaricare dal sito, unitamente al testo del D.L.vo n. 67/2011), entro il 25 giugno 2011. Le attività sono individuate sulla base di alcune voci di tariffa INAIL, di lavorazioni in cui si applica il cottimo obbligatorio (art. 2100 c.c.) laddove i lavoratori sono vincolati all'osservanza di un certo ritmo produttivo o allorché la prestazione è commisurata al risultato dei tempi di lavorazione, con esclusione delle mansioni ove esiste una regolazione o un controllo computerizzato delle linee di produzione o di qualità. Qui non c'è un obbligo esclusivo di comunicazione in via telematica come al comma precedente, sicché pur essendo fortemente auspicabile tale modalità, il Legislatore delegato non esclude che la stessa possa essere inviata in via cartacea. In attesa di disposizioni ministeriali al riguardo, ritengo necessario stabilire che tutte le comunicazioni appena evidenziate siano raccolte in specifici "file" o cartolari all'interno della segreteria dell'attività di vigilanza.

Le sanzioni previste in caso di violazione sono di natura amministrativa e sono comprese tra 500 e 1500 euro: è applicabile l'istituto della diffida, con pagamento al minimo, nelle ipotesi usuali e ben conosciute previste dall'art. 13 del D.L.vo n. 124/2004, come riformato dall'art. 33 della legge n. 183/2010. Sicuramente, a breve, la sanzione sarà immessa all'interno del sistema SGIL unitamente al codice tributo di riferimento: ma su questo, ovviamente, si attendono comunicazioni dalla nostra Amministrazione.

L'art. 6, comma 2, afferma inoltre che il nostro personale di vigilanza e quello degli organi previdenziali è abilitato a verificare la veridicità della documentazione prodotta dal lavoratore in allegato all'istanza con la quale chiede il beneficio anticipato.

La documentazione, che il datore di lavoro deve rendere disponibile (art. 2, comma 6) è di vario tipo:

- a) Prospetto paga;
- b) Libro matricola, registro d'impresa o LUL;
- c) Libretto di lavoro (ovviamente, fino alla data – 29 gennaio 2003 - in cui era obbligatorio);
- d) Contratto di lavoro individuale o lettera di assunzione con riferimento al CCNL o a quelli territoriali od aziendali ed al livello di inquadramento;
- e) Gli ordini di servizio e gli schemi di turnazione, registri delle presenze o incarichi specifici;
- f) Documentazione medico-sanitaria;
- g) Comunicazioni alla DPL ex art. 12, comma 2, fino a quando era obbligatoria (cancellata con il D.L. n 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008), o comunicazioni ex art. 5, comma 1 del D.L.vo n. 67/2011 sul lavoro notturno;
- h) Comunicazioni sulle attività ex allegato 1 del D.L.vo n. 67/2011;
- i) Carta di qualificazione del conducente ex art. 18 del D.L.vo n. 286/2005 e certificato di idoneità alla guida;
- j) Comunicazione di assunzione o altra documentazione equipollente;
- k) Documento di valutazione del rischio.

Nel dichiararmi a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento ritenuto necessario, vi comunico che sarà mia cura tenervi informati sui chiarimenti che dovessero pervenire dagli organi amministrativi sopra ordinati.

IL DIRETTORE
(DR.EUFRANIO MASSI)