

CoLAP

Coordinamento Libere Associazioni Professionali

Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di lavoro e pari opportunità (Atto 176)

Premessa

Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise in tre gruppi fondamentali:

- il primo concerne la semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
- il secondo i rapporti di lavoro;
- il terzo le pari opportunità.

Osservazioni

-Per quanto riguarda il primo gruppo di disposizioni relative ad informatizzazione degli adempimenti in materia di lavoro, ispezioni, Libro unico del lavoro (LUL), sanzioni si rinvia al documento tecnico che si allega.(all.1);

-art.23 comma 1:(Modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'articolo 7] del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196)

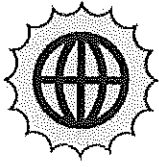
Modifica dell'art.4 dello Statuto dei Lavoratori.

Come noto, l'articolo citato vieta l'uso di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, specificando che gli stessi possono essere installati solo se «richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro», previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o, in assenza, con l'assenso dell'ispettorato del lavoro ;

Con la riforma in corso si rischia l'apertura verso i controlli sugli impianti e sugli strumenti di lavoro e, ancora più grave, verso l'utilizzo delle informazioni ottenute, il cui uso rischia di diventare legittimo semplicemente consegnando un documento informativo ai dipendenti interessati.

Ed ,infatti, proprio nello schema di decreto legislativo viene prevista «la possibilità che i dati che derivino dagli impianti audiovisivi e dagli altri strumenti di controllo siano utilizzati ad ogni fine connesso al rapporto di lavoro, purché sia data al lavoratore adeguata informazione circa le modalità di uso degli strumenti e l'effettuazione dei controlli, nel rispetto del Codice Privacy».

Le novità più significative riguardano i dispositivi tecnologici come pc e smartphone forniti ai dipendenti e gli strumenti per verificare accessi e presenze ma, nello stesso tempo, nel silenzio della legge, potrebbe applicarsi anche ai collaboratori o ai lavoratori a partita iva .



L'art. 23 del citato decreto rischia di creare una vera e propria deregolamentazione dei controlli; il pericolo nasce dall'ampio e generico richiamo all'eventualità che i dati che ne derivano possano essere utilizzati ad ogni fine connesso al rapporto di lavoro, compresi i fini disciplinari per il lavoratore dipendente e/o come causa di risoluzione del rapporto o di revoca dell'incarico nelle forme di lavoro diverse da quello dipendente.

Condividiamo la posizione del garante della privacy che potrebbero essere previste in questo articolo e maggiormente nella sua applicazione violazioni gravi della privacy del lavoratore.

Proposta di emendamento :

1. Soppressione dell'articolo 23.
2. In alternativa alla soppressione sostituire la frase "ad ogni fine connesso al rapporto di lavoro" con : "ai fini concordati con il lavoratore e le organizzazioni sindacali di rappresentanza e comunque per fini legati all'efficienza organizzativa e non per fini sanzionatori"
3. Aggiungere all'art.23 comma 1, il comma 1bis " *Le disposizioni di cui al precedente comma 1 non si applicano ai collaboratori e professionisti a partita Iva, sia iscritti ad Albi, Ordini e Collegi sia professionisti ai sensi della Legge 4/2013*"

-Art.26 ((Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale)

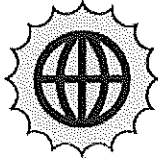
"Le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.

Osservazioni :

La previsione della presentazione telematica delle dimissioni o della risoluzione consensuale, come unica forma possibile, crea una complicazione nel concreto sia al lavoratore, che non è detto abbia la possibilità di utilizzare sistemi informatizzati, che al datore di lavoro, soprattutto se si pensa ad imprese artigiane e a microimprese. A ciò si aggiunga l'ulteriore previsione, che il mancato rispetto del procedimento previsto comporta addirittura l'inefficacia delle dimissioni o della risoluzione contrattuale, senza alcuna previsione di sanare con forme alternative.

La previsione normativa crea inevitabilmente una complicazione nella gestione del rapporto di lavoro, ancorché nella sua fase di risoluzione, tant'è che necessariamente sia il lavoratore che il datore di lavoro saranno costretti a farsi supportare da intermediari .

Ed ,infatti, nel successivo comma 4) la norma in questione prevede la possibilità che la trasmissione dei moduli di cui al comma 1) possa avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), e all'articolo 76 del decreto.



CoLAP Coordinamento Libere Associazioni Professionali

Emerge la contraddizione tra il primo comma, nel quale la *ratio* dovrebbe essere quella di semplificare le comunicazioni, ed il successivo comma 4 che, riconoscendo di fatto la concreta difficoltà per il lavoratore e per il datore di lavoro, prevede la delega dell'adempimento a terzi autorizzati con inevitabile aggravio di tempi e di costi a carico dei soggetti obbligati.

Proposta: inserire dopo *“sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it, o in via transitoria per i primi 2 anni attraverso ulteriori modalità, non necessariamente digitalizzate, previste dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali”*

-ART. 30 E SS

(Modifica dell'articolo 10 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198)

Parere positivo :

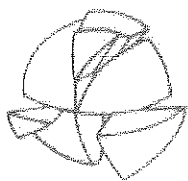
“promuove la rimozione, anche attraverso azioni positive, degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, la più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari”;

Osservazioni: E' positivo l'inserimento dei concetti di flessibilità e conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari, anche attraverso l'estensione del part-time.

Affrontare il tema della flessibilità organizzativa e della conciliazione dei tempi vita-lavoro è uno dei principali obiettivi che l'Osservatorio di Genere del CoLAP si è prefissato. Il modello di flessibilità proposto da CoLAP propone anch'esso di incentivare l'utilizzo del part-time, effettuando però distinzioni tra grandi, medie e piccole imprese. Allo stesso tempo, l'Osservatorio, nel rispetto del principio di parità di genere, vorrebbe estendere la concessione del part-time, non solo alla madre, ma anche al padre fino all'ottavo anno del bambino.

L'Osservatorio di genere ribadisce quindi che il concetto di flessibilità, non dovrebbe essere legato esclusivamente alla maternità, ma alla *“genitorialità”*. Volendo raggiungere una distribuzione realmente equa del carico gestionale della famiglia tra padre e madre, sarebbe importante quindi estendere tale concetto sia per le lavoratrici che per i lavoratori.

SEMPLIFICAZIONI NELLA DISCIPLINA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO
PROPOSTE dalla CIIP PER LA DELEGA DEL JOBS ACT
(L. 183/2014, art. 1, comma 5, lett. b- f)



CIIP

Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione

SEMPLIFICAZIONI NELLA DISCIPLINA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

PROPOSTE dalla CIIP PER LA DELEGA DEL JOBS ACT

(L. 183/2014, art. 1, comma 5, lett. b- f)

Tra i settori oggetto di riordino, nella delega recata dall'articolo unico del c.d. Jobs Act, è compresa anche la sicurezza del lavoro. All'art.1, comma 5, sono accomunate nell'obiettivo di semplificazione e razionalizzazione due materie: "la costituzione e gestione dei rapporti di lavoro" e "l'igiene e sicurezza sul lavoro". I principi e criteri direttivi di delega sono poi elencati al comma 6, ma non per tutti è specificato a quale delle due materie si riferiscano. Sembra che possano riferirsi alla sicurezza del lavoro i seguenti principi e criteri direttivi:

- lett. b) semplificazione o abrogazione di norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;
- il gruppo di deleghe riguardanti le pubbliche amministrazioni, recate dalle lettere c), d) ed e), cioè l'unificazione delle comunicazioni alle pp.aa. per i medesimi eventi e l'obbligo per le pp.aa. di trasmetterle ad altre amministrazioni competenti, il divieto per le pp.aa. di richiedere dati dei quali siano già in possesso, la trasmissione delle comunicazioni in via telematica e l'abolizione della tenuta di documenti cartacei;
- lett. f), cioè la revisione del regime delle sanzioni tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché la valorizzazione degli istituti di tipo premiale;
- lett. l) che prevede un generico contrasto al lavoro sommerso in tutte le sue forme e il rafforzamento delle ispezioni del lavoro efficaci, sulla scorta di pregnanti indicazioni europee in tal senso. A proposito di quest'ultima delega, questa si connette alle indicazioni per la costituzione di un'Agenzia statale unica per la vigilanza, che però ben difficilmente potranno essere estese alla vigilanza sugli adempimenti di sicurezza del lavoro, almeno finché la materia "tutela e sicurezza del lavoro" formerà oggetto di competenza legislativa concorrente tra Stato e Regioni (art. 117 Cost.).

Di seguito vengono riportate sette proposte avanzate dalla CIIP per le semplificazioni in oggetto, con indicazione del criterio di delega cui si riferisce ciascuna proposta e con un breve commento che illustra le ragioni di ciascuna proposta.

1) TOTALE SOPPRESSIONE DEL CERTIFICATO DI SANA E ROBUSTA COSTITUZIONE FISICA E DEI CERTIFICATI DI IDONEITA' FISICA O PSICOFISICA ALL'IMPIEGO PER I LAVORATORI SOGGETTI A SORVEGLIANZA SANITARIA E PER I PORTATORI DI HANDICAP

La questione sembra riconducibile al criterio di delega di cui alla lett. b), quantomeno per ciò che concerne i contrasti interpretativi. Sembrano pertanto opportune due norme di interpretazione autentica del seguente tenore:

TESTO PROPOSTO IN VIA INDICATIVA

“Le disposizioni di cui all’art 42, comma 1, lettere d) ed e) del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito in legge con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, si interpretano nel senso che tutti gli obblighi di presentare il certificato attestante l’idoneità fisica o psicofisica all’assunzione, all’impiego o all’attività, il libretto di idoneità sanitaria o comunque una certificazione sanitaria ulteriore rispetto a quelle richieste dallo svolgimento della sorveglianza sanitaria, si considerano soppressi in tutti i casi di assunzione di lavoratori cui si applicano le previsioni dell’art. 41, comma 2-bis del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.”.

“L’art. 22 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, si interpreta nel senso che l’accertamento, nei confronti dei soggetti aventi diritto di cui all’art. 3 della legge citata, dell’idoneità fisica all’impiego di cui all’art. 2, primo comma, n. 4) del d.p.r. 10 gennaio 1957, n. 3, non può in alcun caso comportare l’obbligo di presentare un certificato di sana e robusta costituzione fisica. Tale divieto di richiesta del suddetto certificato si applica, per i medesimi soggetti, in ogni altro caso in cui la legge abilita il datore di lavoro ad accertare, preliminarmente all’assunzione, l’idoneità fisica o psicofisica all’impiego del lavoratore da assumere, nonché ai casi in cui sussiste comunque, per la generalità dei lavoratori, l’obbligo di presentare il suddetto certificato.”.

COMMENTO

Una prima, ma incompleta, soppressione dei certificati in oggetto è già stata operata dall’art. 42 del d.l. n. 69/2013 (decreto del fare).

- a) Per i certificati di sana e robusta costituzione fisica, di idoneità all’impiego e analoghi, la soppressione ha riguardato una serie di casi ivi elencati, qualora per essi sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria. Quest’ultima infatti comprende già, ex art. 41, comma 1, lett. a) e comma 2-bis T.U.S.L., l’obbligo (oppure la facoltà, a seconda delle interpretazioni) per il datore di lavoro di effettuare la visita preventiva del lavoratore (che sarebbe comunque

obbligatoria subito dopo l'assunzione) già in fase preassuntiva. In caso di sorveglianza sanitaria risulta così superato il divieto posto dall'art. 5 della l. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) di visitare i lavoratori prima che siano assunti. In questi casi pertanto la documentazione richiesta dalla sorveglianza sanitaria rende superfluo l'obbligo di presentare ulteriori certificati. La soppressione dei certificati in oggetto è stata però formulata, nell'art. 42, in forma casistica, perciò non necessariamente copre tutti i casi in cui è, o sarà in futuro, riconosciuta la necessità di sorveglianza sanitaria. La prima norma di interpretazione autentica proposta mira perciò a generalizzare la soppressione dei certificati in oggetto a tutti i casi di assunzione di lavoratori destinati a essere sottoposti a sorveglianza sanitaria.

- b) Nei casi in cui non è obbligatoria la sorveglianza sanitaria, sussiste tuttora il divieto posto dallo Statuto dei lavoratori, e quindi il datore di lavoro non dispone di strumenti diversi dal certificato di sana e robusta costituzione (o, ove previsto, dal certificato di idoneità fisica o psicofisica all'impiego o altro analogo) nei confronti del candidato all'assunzione, a lui sconosciuto. In questi casi pertanto restano i certificati in oggetto. Occorre tuttavia risolvere il problema che, in questi casi, si produce nei confronti dei portatori di handicap, la cui situazione può forse risultare compatibile con la richiesta di certificare la propria idoneità psico-fisica al particolare impiego cui il disabile è candidato, ma certo non è compatibile con l'obbligo di produrre un certificato di sana e robusta costituzione. Perciò ad esempio la previsione del T.U. sullo statuto degli impiegati civili dello Stato (d.p.r. n. 3/1957), che all'art. 2 primo comma n. 4) richiede "l'idoneità fisica all'impiego", può essere ritenuta compatibile, senza discriminazioni, con la condizione di portatore di handicap solo a patto che l'accertamento di tale idoneità sia effettuato con modalità diverse dal certificato di sana e robusta costituzione fisica. La questione si era già posta nell'iter di approvazione della l. n. 104/1992, ma non si è riusciti a risolverla neppure con l'art. 22 della stessa, che pertanto viene qui interpretato nel senso di un generale divieto di richiedere un certificato di sana e robusta costituzione fisica ad un disabile.

2) VERIFICHE PERIODICHE DI ATTREZZATURE DI LAVORO AD ELEVATA PERICOLOSITA', RIPORTATE NELL'ALLEGATO VII AL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2008

La proposta si riferisce ai criteri di delega di cui alla lett. b) e alla lett. f)

TESTO PROPOSTO IN VIA INDICATIVA

All'articolo 71 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, i commi 11, 12 e 13 sono sostituiti dai seguenti:

a) **“11. Oltre a quanto previsto nel comma 8, il datore di lavoro sottopone le attrezzature di lavoro riportate nell’Allegato VII a verifiche periodiche volte ad accertarne l’effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza. La prima verifica è effettuata entro quarantacinque giorni dalla messa in servizio dell’attrezzatura, le successive verifiche sono effettuate con la frequenza indicata nell’Allegato VII. Per l’effettuazione delle verifiche il datore di lavoro si avvale, a propria scelta, di soggetti accreditati secondo quanto previsto al comma 12, i quali vi provvedono secondo le modalità di cui al comma 13. I verbali redatti all’esito delle verifiche di cui al presente comma devono essere conservati e tenuti a disposizione dell’organo di vigilanza. Le verifiche di cui al presente comma sono effettuate a titolo oneroso e le spese per la loro effettuazione sono poste a carico del datore di lavoro.**

12. Le verifiche periodiche sulle attrezzature di cui all’Allegato VII sono effettuate da soggetti in possesso di certificato di accreditamento come organismi di ispezione “di tipo A”, ai sensi della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17020:2012, e successive modificazioni, emesso dall’unico organismo nazionale designato a svolgere attività di accreditamento ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008. Fino al 31 Dicembre 2017 le verifiche di cui al precedente periodo possono, altresì, essere effettuate dai soggetti iscritti nell’elenco dei soggetti abilitati ai sensi del decreto interministeriale 11 Aprile 2011. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dello sviluppo economico, per mezzo di proprio personale e di personale dell’INAIL, vigilano sulla effettiva e corretta esecuzione delle attività di verifica periodica sulle attrezzature di cui all’Allegato VII potendo segnalare all’unico organismo nazionale designato a svolgere attività di accreditamento ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008 la necessità di sospensione o di revoca dell’accreditamento. Non possono essere accreditati i soggetti pubblici cui è attribuita la funzione di vigilanza ai sensi dell’articolo 13 del presente decreto.

13. Le modalità di effettuazione delle verifiche di cui all’Allegato VII, sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico, da adottarsi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il quale individua altresì le tariffe applicabili alle attività di verifica periodica. Fino all’emanazione del decreto di cui al precedente periodo trovano applicazione le disposizioni di cui al decreto interministeriale 11 Aprile 2011.”

CONSEQUENTEMENTE

b) all’art. 87, comma 2, lettera c) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole:

“e 11, nel caso di omissione delle verifiche.”.

c) Nel decreto delegato sarà infine inserita una norma transitoria del seguente tenore:

“La sanzione di cui all’art. 87, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, riferita alla violazione del comma 11 dell’art. 71 del medesimo decreto, si applica a partire dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto.”.

COMMENTO

Attiene al criterio di delega di cui alla lett. b) la presente proposta di modifica del regime delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro ad elevata pericolosità riportate in Allegato VII al TUSL, mediante l'integrale riscrittura dei commi 11, 12 e 13 dell'art. 71. Al riguardo, si propone di proseguire e completare l'attività di chiarimento e semplificazione della regolamentazione delle verifiche periodiche iniziata con l'articolo 32, comma 1, lettera f), del d.l. n. 69/2013. In particolare, si propone – in linea con la regolamentazione propria degli altri sistemi europei – di prevedere che le attività di verifica periodica vengano riservate a soggetti privati in possesso di requisiti specifici, imposti dalla pertinente normativa di settore (norma UNI CEI EN ISO/IEC 17020:2012, e successive modificazioni e integrazioni), e che abbiano ottenuto la certificazione dall'unico organismo nazionale designato a svolgere attività di accreditamento ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008 (ACCREDIA).

In tal modo si evita la situazione di potenziale conflitto di interessi derivante dall'eventualità che le verifiche eseguite da organi pubblici (in particolare le ASL), debbano essere considerate, per qualsiasi motivo, non conformi a legge in sede di successivo espletamento della funzione di vigilanza eseguita dai medesimi organi nei confronti del datore di lavoro committente delle verifiche stesse. Ad altri soggetti pubblici, in specifico MLPS e MISE, a garanzia del corretto espletamento delle attività di verifica affidate a soggetti privati, viene attribuita la vigilanza sull'effettivo ed efficace svolgimento di tali attività, la quale può anche portare – nei casi di riscontrata inadempienza da parte del soggetto accreditato – alla segnalazione della necessità di sospensione o revoca dell'accreditamento.

Rispetto alle norme oggi vigenti, la proposta consente di abbandonare il processo di riconoscimento e qualificazione dei soggetti abilitati attualmente operante, delegato ad una Commissione interministeriale, e rivelatosi particolarmente gravoso, ben lontano dai principi di gravosa ma efficace trasparenza e indipendenza che sovrintendono e connotano, a livello europeo ed internazionale, l'accreditamento ed il monitoraggio degli Organismi di Ispezione operato da enti terzi secondo le disposizioni della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17020:2012.

Al fine di evitare ogni sorta di problema di continuità nello svolgimento delle delicate funzioni di verifica periodica delle attrezzature di lavoro di cui all'Allegato VII al d.lgs. n. 81/2008 è previsto un congruo periodo transitorio per la regolamentazione delle procedure di riferimento, oltre che il mantenimento, fino all'anno 2017, della abilitazione ricevuta in base al decreto interministeriale 11 Aprile 2011 per i soggetti già abilitati in base alla normativa oggi vigente.

Va sottolineato come in questo quadro semplificato restino comunque fermi tutti gli obblighi, compresi quelli di carattere documentale, previsti in materia di sicurezza dell'uso delle attrezzature di lavoro a carico del datore di lavoro, il controllo della cui corretta esecuzione resta rimesso alla ordinaria attività di vigilanza svolta dagli organi a ciò preposti, secondo le norme generali del d.lgs. n. 81/2008.

La piena rimessione al datore di lavoro della facoltà di scegliere il soggetto esecutore delle verifiche, eliminando ogni alibi, giustifica l'introduzione di una sanzione penale a suo carico in caso di omessa effettuazione delle verifiche, estendendo la sanzione già prevista all'art. 87, comma 2, lett. c). L'introduzione di una nuova sanzione penale con pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda a fronte dell'omissione di una o più verifiche consentirà all'organo di vigilanza di emanare una prescrizione, mirando così ad eliminare quanto prima gli effetti pericolosi dell'omissione, in conformità al criterio di delega di cui alla lettera f).

3) PORTABILITA' DEGLI ESITI DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA

La proposta si riferisce al criterio di delega di cui alla lett. b)

TESTO PROPOSTO IN VIA INDICATIVA

All'art. 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, dopo il comma 2-bis, è aggiunto il seguente comma:

“2-ter. Il medico competente, nella prescrizione di esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari in sede di visita preventiva, tiene conto delle risultanze dei medesimi esami ed indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio in possesso del lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 25, comma 1, lettera e), al fine di evitarne la ripetizione qualora ciò sia ritenuto compatibile con le finalità della visita preventiva.”.

COMMENTO

Oggi i lavoratori (servizi, agricoltura, edilizia, commercio etc.) cambiano decine di ditte e le informazioni sanitarie e di rischio devono seguire il lavoratore, senza duplicazioni e costi ulteriori per le imprese.

In attesa del fascicolo sanitario elettronico dove il sistema sanitario potrà accedere, Il lavoratore ha diritto di essere il possessore unico del libretto sanitario e di rischio che mette a disposizione del Medico Competente aziendale e del Medico di Medicina Generale e del Medico del lavoro ASL.

In questo modo si eviterebbero inutili duplicazioni di esami e visite specialistiche; analoghe considerazioni valgono anche per il Documento Sanitario Personale per la sorveglianza sanitaria dei

radioesposti, gestito dal Medico Autorizzato per la Radioprotezione; la portabilità della sorveglianza sanitaria a parità di rischi diventerebbe una cosa semplice e attuabile senza oneri per le imprese.

4) *OBBLIGO DI RX TORACE ANNUALE PER LAVORATORI ESPOSTI A SILICOSI O ASBESTOSI – RICONDUZIONE NELLA SORVEGLIANZA SANITARIA*

La proposta si riferisce al criterio di delega di cui alla lett. b)

TESTO PROPOSTO IN VIA INDICATIVA

All'art. 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:
"9-bis. Gli accertamenti previsti agli articoli 157 e seguenti del d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124 fanno parte della sorveglianza sanitaria e ad essi si applicano le disposizioni del presente articolo.

9-ter. Il primo comma dell'art. 160 del d.p.r. 30 giugno 1965, n.1124 è soppresso."

COMMENTO

Si tratta di ricondurre gli accertamenti obbligatori per gli esposti ad asbestosi, che appaiono ormai superati e in parte anche pericolosi, come l'obbligo di RX annuale, alle più moderne, flessibili e personalizzate modalità della sorveglianza sanitaria.

5) *COMUNICAZIONI E TRASMISSIONE DELLA DOCUMENTAZIONE*

La proposta si riferisce ai criteri di delega di cui alle lett. c), d) ed e)

TESTO PROPOSTO IN VIA INDICATIVA

L'art. 54 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 è sostituito dal seguente:

"Articolo 54- Comunicazioni e trasmissione della documentazione

1. La trasmissione di documentazione e le comunicazioni a enti o amministrazioni pubbliche, comunque previste dal presente Decreto Legislativo, devono avvenire tramite sistemi informatizzati, nel formato e con le modalità indicati dalle strutture riceventi. Ai fini del presente Decreto, le disposizioni di cui all'articolo 5-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 si applicano a tutti i datori di lavoro. Trovano applicazione, in quanto applicabili, tutte le restanti disposizioni del citato decreto legislativo n. 82 del 2005, ivi comprese quelle relative al diritto all'uso delle tecnologie di cui all'art. 3 e quelle relative all'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa di cui all'articolo 12 dello stesso decreto legislativo."

COMMENTO

La proposta realizza un passo concreto verso la cittadinanza digitale: diritto del cittadino-persona fisica e del cittadino-impresa ad avere la disponibilità di servizi on line. Quindi l'impegno nell'offrire sempre maggiori possibilità di accedere a servizi in primo luogo in forma digitale. Alla dematerializzazione e informatizzazione nelle attività di prevenzione si associa la riorganizzazione dei flussi informativi che coinvolgono le istituzioni (acquisizione, protocollo, registrazione, trattamento e archiviazione delle informazioni) e la creazione di un sistema di trasmissione telematica obbligatoria su piattaforma web con accesso condiviso tra pubbliche amministrazioni, cittadini, imprese, professionisti. È già obbligatoria ad oggi la trasmissione telematica annuale dei dati sanitari aggregati da parte dei medici competenti (prevista dall'art. 40 del d. lgs. n. 81/2008), con possibilità di accesso da parte delle ASL, che già da oltre dieci anni dispongono (attraverso i Flussi Informativi INAIL-Regioni) di informazioni su aziende, infortuni e malattie professionali contenute negli archivi INAIL. Il campo di possibile ampliamento dell'applicazione comprende:

- a. la notifica preliminare dei cantieri prevista dall'art. 99 d. lgs. n. 81/2008 (oggi già attiva in alcune regioni);
- b. la notifica dei piani di lavoro per le bonifiche di materiali contenenti amianto prevista dagli articoli 250 e 256 del d. lgs. n. 81/2008;
- c. la relazione annuale dovuta dalle imprese di bonifica amianto prevista dall'art. 9 della l. n. 257/1992;
- d. la notifica di nuovi insediamenti e ampliamenti di attività produttive alla ASL tramite il SUAP, per la quale è già stato realizzato (Decreto aprile 2014) il modello standardizzato, per il quale deve solo essere resa obbligatoria la trasmissione telematica;
- e. la denuncia sanitaria di malattia professionale (art. 139 d.p.r. n. 1124/65) e il referto (art. 365 c.p.) all'ASL di competenza;
- f. la trasmissione alle ASL da parte dell'INAIL degli infortuni mortali e di quelli con prognosi superiore ai 30 giorni (prevista a partire dal 1 gennaio 2014 dal "Decreto del fare" e non ancora attiva);
- g. l'attivazione delle parti ancora mancanti del SINP e loro integrazione nell'ambito di un progressivo sviluppo del sistema (tra le informazioni già disponibili in sede INAIL: i nominativi degli RLS, i dati dei registri esposti ed ex-esposti a cancerogeni, amianto).

La proposta richiama inoltre il diritto all'uso della tecnologia, azionabile davanti al giudice amministrativo, e l'obbligo di uso delle tecnologie nell'attività amministrativa, introdotti dal Codice dell'amministrazione digitale, ma ancora insufficientemente applicati.

6) CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI

La proposta si riferisce al criterio di delega di cui alla lett. b)

TESTO PROPOSTO IN VIA INDICATIVA

Nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

a) all'art. 89, comma 1, lettera b) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole:

“Nel piano operativo di sicurezza il datore di lavoro non è tenuto a riportare i contenuti del documento di valutazione dei rischi già redatto in via generale ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera a);”

b) all'art. 99, al comma 2, le parole: **“deve essere affissa in maniera visibile presso il cantiere”** sono sostituite dalle seguenti: **“deve essere affissa in maniera visibile presso la sede centrale del datore di lavoro”**

c) All'art. 18, comma 1, lettera r), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole:

“Il registro degli infortuni di cui al Decreto del Ministro del lavoro 5 dicembre 1996 ed il libro unico del lavoro di cui agli articoli 39 e 40 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n. 133, devono essere conservati unicamente presso la sede centrale dei datori di lavoro cui si applica il Titolo IV del presente Decreto.”.

COMMENTO

Si tratta della eliminazione di tre adempimenti sostanzialmente inutili, ripetitivi di altri obblighi già adempiuti, la cui eliminazione in nessun modo si può considerare riduttiva dei livelli di sicurezza assicurati dalla normativa sui cantieri.

a) Il DVR dell'impresa edile è necessario e sufficiente che contenga esclusivamente la valutazione dei rischi derivanti da uffici, officine, magazzini, etc., lasciando la valutazione dei rischi dei cantieri ai diversi POS. Se il DVR contiene i rischi tipici dell'impresa edile, è possibile circoscrivere il contenuto obbligatorio del POS alla valutazione dei soli rischi dello specifico cantiere, che non sarebbero stati trattati nel DVR in quanto documento di carattere generale.

b) L'esposizione in cantiere della Notifica preliminare, come pure la sua custodia a disposizione dell'organo di vigilanza, è del tutto inutile, visto che i dati essenziali sono riportati nel cartello di cantiere e ne viene inviata copia agli organi di vigilanza.

- c) Il registro infortuni non è certo un documento che abbia maggior significato se tenuto in cantiere anziché nella sede dell'impresa, in specie quando l'impresa è operativa in più cantieri contemporaneamente.

7) APPLICAZIONE DI NORME TECNICHE O LINEE GUIDA PER OTTEMPERARE A PRECETTI LEGISLATIVI CON SANZIONE PENALE

La proposta si riferisce ai criteri di delega di cui alle lett. b) ed f)

TESTO PROPOSTO IN VIA INDICATIVA

- a) All'articolo 306 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, dopo il comma 4-bis sono aggiunti i seguenti commi:

“4-ter. Entro il 31 dicembre di ciascun anno Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto la ricognizione ufficiale delle norme tecniche, come definite dall'art. 2, comma 1, lettera u), che rientrino tra quelle pubblicate nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee come norme tecniche armonizzate, o delle loro singole parti, la cui corretta attuazione deve considerarsi idonea ad adempiere, in relazione all'interesse generale tutelato, a ciascuna disposizione speciale del presente decreto, come definita nell'art. 298, escluse quelle la cui violazione è sanzionata con la sola pena dell'arresto. Se alla singola disposizione speciale non risultano riferibili norme tecniche armonizzate, la ricognizione si estende alle norme tecniche approvate e pubblicate dall'UNI – Ente Nazionale Italiano di Unificazione e dal CEI-Comitato Elettrotecnico Italiano. Il decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. Dalla medesima data cessano di avere efficacia le disposizioni della precedente ricognizione ufficiale.

4-quater. Qualora alla singola disposizione speciale risultino riferibili esclusivamente linee guida come definite alla lettera z) dell'art. 2, comma 1, tali linee guida, se idonee in relazione all'interesse generale tutelato, possono essere inserite nella ricognizione ufficiale di cui al comma 4-ter. Le norme tecniche e le linee guida inserite nella ricognizione ufficiale, ad eccezione di quelle armonizzate, sono pubblicate nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4-quinquies. Ai fini di cui ai precedenti commi, entro il 30 settembre di ciascun anno il Ministero del lavoro e delle politiche sociali sottopone per il parere ai Ministeri della salute, delle attività produttive e dell'ambiente, qualora ricorrano aspetti di rispettiva competenza, lo schema del decreto. I pareri, se non espressi entro il 30 novembre dello stesso anno, si considerano in ogni caso positivi.

4-sexies. Il datore di lavoro può scegliere di dare attuazione a ciascuna delle disposizioni speciali indicate nel comma 4-ter mediante l'applicazione delle corrispondenti norme

tecniche o loro parti, o linee guida, come individuate nel decreto di cui ai precedenti commi. La scelta è effettuata con uno specifico aggiornamento del documento di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) sottoscritto dal datore di lavoro con indicazione della data. A seguito dell'aggiornamento, l'obbligo è adempiuto esclusivamente dando corretta attuazione alle norme tecniche o loro parti o linee guida corrispondenti.

4-septies. Nell'adempimento degli obblighi di informazione e di formazione previsti dal presente decreto, i soggetti obbligati tengono conto delle scelte effettuate con gli aggiornamenti di cui al comma 4-sexies.

4-octies. Ciascuna delle disposizioni speciali del presente decreto indicate nel comma 4-ter si considera validamente adempiuta qualora i soggetti obbligati, dopo che è stata effettuata la scelta di cui al comma 4-sexies, abbiano correttamente attuato le norme tecniche o loro parti o le linee guida individuate nella ricognizione ufficiale come corrispondenti alla disposizione stessa. Nel caso in cui sia stata effettuata la scelta di cui al comma 4-sexies, la non corretta attuazione delle norme tecniche o loro parti o delle linee guida costituisce violazione delle corrispondenti disposizioni di legge.

4-novies. Nella valutazione della correttezza dell'attuazione delle norme tecniche o loro parti, o delle linee guida, a seguito della scelta effettuata dal datore di lavoro ai sensi del comma 4-sexies, non si tiene conto delle certificazioni o altri attestati conseguiti per finalità diverse da quelle previste dal presente decreto.

4-decies. Fermi restando i requisiti per il diritto alla riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, previsti dalla legislazione vigente, i premi e contributi sono ulteriormente ridotti nella misura del dieci per cento se l'avente diritto ha effettuato la scelta di cui al comma 4-sexies".

b) All'articolo 20 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, dopo il comma 3 è aggiunto il seguente comma:

"3-bis. Le specifiche misure imposte con la prescrizione si riferiscono alla corretta attuazione delle norme tecniche o loro parti, o delle linee guida, corrispondenti alle disposizioni di legge violate, qualora dal datore di lavoro sia stata effettuata la scelta di cui all'articolo 306, comma 4-sexies, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.".

COMMENTO

Come sopra richiamato, la revisione del regime delle sanzioni (lett. f) dovrà tendere a "favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita" ed inoltre a favorire "la valorizzazione degli istituti di tipo premiale".

Al di là della non perspicua formulazione della delega, sembra ragionevole ritenere che essa possa estendersi a buona parte delle contravvenzioni costituite da violazioni di precetti prevenzionistici,

sanzionate con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, o con la sola ammenda, o ancora agli illeciti amministrativi. Per queste violazioni ha infatti senso perseguire sia una eliminazione immediata degli effetti di pericolo dalle stesse prodotti, sia una politica di valorizzazione premiale delle condotte virtuose. In coerenza con l'impostazione del T.U. sembrano invece da escludere dall'area di intervento nell'esercizio della delega le contravvenzioni più gravi, punite con la sola pena dell'arresto.

Come è noto, il sistema sanzionatorio istituito dal d. lgs. n. 81/2008 si basa infatti essenzialmente sulla figura penale della contravvenzione. Le sanzioni tipiche, come già ricordato, sono quelle dell'arresto alternativo all'ammenda, o della sola ammenda, e, dopo il complessivo riordino operato dal Testo Unico, esse appaiono graduate con attenzione ed equilibrio. Quanto all'eliminazione immediata degli effetti, questa è già efficacemente perseguita mediante l'istituto della "prescrizione", e anche mediante quello della "disposizione", ambedue atti tipici della funzione pubblica di vigilanza, nella cui disciplina l'immediatezza della rimozione degli effetti di pericolo appare già realisticamente temperata con i tempi tecnici necessari alle operazioni. Il profilo che maggiormente abbisogna di una razionalizzazione, se non coincidente con quello sanzionatorio strettamente inteso, ad esso certo connesso in modo indissolubile, è quello del contenuto dei precetti di prevenzione. Questo, oltre ad essere estremamente complesso, risente in modo marcato dell'epoca di origine del precetto, poi tramandato tra successive fonti fino all'attuale Testo Unico.

Sotto il profilo contenutistico, si osserva infatti una distinzione trasversale tra precetti di tipo elastico e di tipo rigido. Ambedue i tipi ricorrono nel Testo Unico con grande frequenza, e sono spesso presenti nel corpo di uno stesso articolo. Si ricorda qui brevemente che, mentre le norme di tipo rigido descrivono in modo dettagliato gli accorgimenti tecnici o procedurali che devono essere rispettati dai soggetti obbligati, quelle di tipo elastico contengono solo indicazioni generiche di tipo finalistico, o rinviano a nozioni desunte da altri ambiti, a loro volta spesso prive di definizione (come ad esempio i rinvii a criteri di ordine ergonomico, di cui non constano definizioni condivise in modo almeno maggioritario, tanto meno definizioni vigenti in qualche altro ambito normativo).

Ambedue le tecniche legislative sono state oggetto di critiche fondate, anche se di tipo tendenzialmente opposto. Quella di tipo rigido perché sostanzialmente riproduce lo stato della tecnica e delle acquisizioni scientifiche di un determinato momento storico, e risulta impotente a seguire in modo tempestivo la veloce evoluzione delle stesse, quindi produce norme perennemente obsolete e superate, pertanto anche deficitarie sotto il profilo del livello di sicurezza che procurano. Quelle di tipo elastico perché in sostanza scaricano sui soggetti obbligati la determinazione precisa dei precetti imposti, e si muovono pericolosamente sul crinale della incostituzionale "responsabilità oggettiva" in campo penale, anche se la giurisprudenza dominante ha cercato con sforzi davvero "eroici" di negare tale conseguenza, il cui riconoscimento avrebbe compromesso la stessa sussistenza del sistema (e forse anche un po' ridotto il ruolo della stessa magistratura).

La possibilità di superare un assetto normativo così poco soddisfacente, pur nei suoi innegabili meriti storici, deve mirare a conciliare da un lato la certezza del diritto, dall'altro il necessario costante e tempestivo aggiornamento delle migliori indicazioni scientifico-tecniche disponibili e la effettiva

conoscibilità di queste ultime da parte di coloro che devono farvi ricorso per assolvere adeguatamente al generale dovere di sicurezza nei rapporti di lavoro (principio della massima sicurezza tecnicamente fattibile).

Non da oggi è evidente che il nodo da sciogliere riguarda il rapporto tra le varie fonti, legislative e non legislative, che regolano la materia. Un cardine non sostituibile è il carattere penale della tutela della sicurezza sul lavoro, e pertanto delle sue caratteristiche essenziali, a cominciare dalla riserva costituzionale alla fonte- legge dello Stato della statuizione di sanzioni penali, ivi comprese evidentemente quelle di carattere contravvenzionale, ma anche di meglio realizzare per queste stesse norme di legge i principi generali di determinatezza e di tassatività che informano il nostro diritto penale.

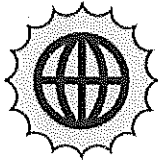
Un utile contributo alla soluzione dei complessi problemi accennati può derivare dal conferire un maggior spazio alla normativa tecnica, in particolare quella codificata nelle norme armonizzate in sede comunitaria, già ben presente nell'attuale Testo Unico, ma le cui potenzialità restano ancora largamente sottoutilizzate. Non si tratta però di sostituire norme di legge con norme di buona tecnica, tantomeno con meccanismi di carattere automatico che incontrerebbero pesanti e fondate obiezioni di costituzionalità.

Si può al riguardo integrare il disposto del comma 4 dell'art. 306 T.U., che come è noto affida ad atti normativi regolamentari (decreti interministeriali) la funzione di adeguamento continuo dell'ordinamento nazionale alle sopravvenienti direttive comunitarie, "per le parti in cui le stesse modificano modalità esecutive e caratteristiche di ordine tecnico". A questo si potrebbe aggiungere la funzione (potere/dovere) affidata al MLPS, con un proprio decreto da emanarsi annualmente, di operare una ricognizione ufficiale della corrispondenza di norme tecniche armonizzate, o singole loro parti, a singoli e specifici obblighi previsti dalle norme del Testo Unico o dalle ulteriori residue fonti legislative del settore, nell'area degli obblighi speciali, come definiti dall'art. 298 T.U., con esclusione di quelli sanzionati con la sola pena dell'arresto. L'inserimento della norma tecnica nel decreto dovrebbe valere a dichiararne la piena idoneità, e pertanto una presunzione legale iuris tantum, ove correttamente e pienamente applicata, a dare attuazione al precetto legislativo, ferma restando la natura legislativa di quest'ultimo e pertanto la sua idoneità a supportare le sanzioni anche penali ivi eventualmente previste.

D'altro canto va salvaguardato il carattere volontario di adozione da parte del datore di lavoro di una norma tecnica, che nel diritto comunitario e nello stesso Testo Unico costituisce tratto distintivo di tale tipo di norme. Pertanto, sulla scorta della certezza giuridica introdotta con l'annuale d. m. ricognitivo, il datore di lavoro dovrebbe espressamente dichiarare tale adozione aggiornando il proprio documento di valutazione dei rischi e la relativa indicazione delle misure adottate. A seguito di tale dichiarazione, la predetta scelta diverrebbe però vincolante, in quanto attuativa di un precetto legislativo, sanzionato in via amministrativa o penale o eventualmente anche non sanzionato, e oggetto della obbligatoria informazione e formazione dei lavoratori, nonché delle informazioni da fornire ad altri soggetti.

Una siffatta previsione sembra adattarsi senza difficoltà al disposto dell'art. 302-bis T.U., (obbligo degli organi di vigilanza di basare il proprio potere di disposizione sulle norme tecniche, ove queste siano state liberamente adottate dal datore di lavoro) che però andrebbe conseguentemente ampliato anche al potere

di prescrizione (d. lgs. n. 758/1994), sempre sul presupposto di una previa libera e consapevole adozione della norma tecnica da parte del datore di lavoro. Infine, è evidente la valenza anche in sede giudiziaria di una siffatta scelta, in quanto operata in modo formale e sul presupposto di una norma regolamentare-ponte tra legislazione e normativa tecnica, restando però esclusa qualsiasi rilevanza delle certificazioni di conformità alla norma tecnica ottenute dal datore di lavoro per finalità del tutto diverse.



CoLAP

Coordinamento Libere Associazioni Professionali

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E DI POLITICHE ATTIVE ai sensi DELL'ARTICOLO 1 COMMA 3 LEGGE 10 DICEMBRE 2014 N. 183.(ATTO 177)

Premessa

Le azioni relative alle politiche attive del lavoro in Italia restano poco efficaci; i centri per l'impiego nonostante numerosi tentativi di ristrutturazione, innovazione e implementazione restano ancora ai margini del mercato del lavoro e non riescono ad assolvere al loro compito di far incontrare domanda e offerta di lavoro.

Il sistema delle politiche attive vede in azione una serie di soggetti che richiedono una maggiore finalizzazione e un maggiore coordinamento.

La proposta di costituire un'agenzia nazionale per le politiche attive ci appare un buon progetto anche se la previsione di attuarlo senza aggravii sui conti dello Stato ci sembra non realizzabile ed eccessivamente ottimista; già solo la previsione di nuovi dirigenti (presidente, direttore, revisori etc) e la formazione del personale coinvolto richiede almeno risorse economiche e temporali.

In generale lo schema di decreto sottintende una totale coincidenza tra il concetto di lavoro e con quello di lavoro dipendente; come già è avvenuto per il sostegno alla disoccupazione (NASPI; DISCOLL; ASDI) non si fa mai riferimento al lavoro autonomo e piccolo imprenditoriale.

E' molto importante che alle professioni associative venga offerto uno spazio nel quale "presentarsi" e promuoversi perché molto possono ancora esprimere in termini di occupazione, soprattutto giovanile e femminile.

Oggi le professioni associative rappresentano il 14% della forza lavoro di questo paese, ma molto possono ancora esprimere, e lo si vede dal numero sempre crescente di professionisti che aderiscono alle nostre associazioni professionali.

Ma le professioni associative sono fuori da tutti i circuiti di promozione e orientamento; è fondamentale promuovere sinergie tra i centri per l'impiego e le associazioni professionali, perché parte delle competenze acquisite, per esempio, in un contesto organizzato possono poi diventare core competences in professioni anche autonome.

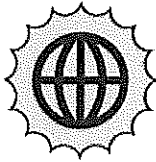
Altro elemento che va evidenziato è che quando si parla di auto impiego nello schema di decreto lo si fa coincidere con la piccola impresa, completamente dimenticando la possibilità di esercitare in forma da libero professionista.

Il Comma 3 dell'art. 1 ricordando il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito mediante servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro impone all'agenzia l'obbligo di rimuovere tutti quegli ostacoli che impediscono al lavoratore autonomo di accedere alla formazione finanziata (regionale); non può essere infatti un problema di assenza di personalità giuridica! L'Europa ci chiede di farlo e questo comma così inserito evidenzia la necessità di non creare una disparità tra cittadini con e senza diritti.

Proposte di emendamento:

art. 6 comma 4.

Inserire dopo "associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti": e dalle forme aggregative delle associazioni professionali ai sensi della legge 4/2013 iscritte all'elenco del Ministero dello Sviluppo economico.



Osservazioni:

Esiste un comparto produttivo che contribuisce al PIL del paese con il 7% e che ha potenzialità di crescita ancora inesprese, è fondamentale che sia presente nell' organo di vigilanza e nel circuito di tutte le politiche attive.

art. 9 Comma 1

Inserire ulteriore punto a)bis: **promozione di sinergie tra l'ANPAL, anche attraverso i centri per l'impiego, e le associazioni professionali ai sensi della legge 4/2013 al fine di inserire nelle aree di occupabilità e di orientamento al lavoro anche le professioni associative ai sensi della l.4/2013.**

Osservazioni:

L'avvio di conoscenza, collaborazione, sinergie tra i centri per l'impiego e le associazioni professionali risulta fondamentale per superare il concetto di lavoro "dipendente"; esiste un bacino occupazionale da scoprire capace ancora di contenere molte professionalità, anche e soprattutto le più innovative.

Lo statuto del lavoro autonomo presentato da tutte le forze rappresentative di questo settore recita in un articolato quanto segue:

Art. 6.

(Servizi e informazioni sulle opportunità di mercato)

1. Le autonomie locali e funzionali istituiscono servizi dedicati alla facilitazione dell'accesso dei lavoratori autonomi e delle micro imprese alle opportunità di mercato.
2. Per le finalità di cui al comma 1, sono istituiti osservatori e sportelli unici presso i quali gli interessati possono ottenere le informazioni pertinenti la loro attività, le procedure per il loro avvio e per le eventuali trasformazioni, per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali riguardanti attività, buone pratiche amministrative e commerciali.
3. Le amministrazioni pubbliche nazionali e locali promuovono i bilanci di competenze e la certificazione delle competenze acquisite in ambito lavorativo per i lavoratori di cui all'articolo 3, comma 1, e promuovono il valore dell'attestazione ai sensi dell'art 7 legge 4/2013, in forma integrata con le attività o i programmi specifici già previsti dalle disposizioni vigenti.

Potrebbe essere proprio l'ANPAL il soggetto fautore di questa attivazione.

art. 11 Comma 1

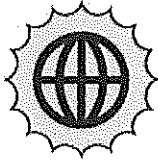
inserirsi ulteriore punto c) bis: **promozione di sistemi di confronto e dialogo con tutte le realtà produttive del territorio siano esse organizzazioni di imprese, di lavoratori o di professionisti ai sensi della legge 4/2013.**

Osservazioni:

sempre in funzione dell'esigenza di promuovere una maggiore sinergia e presenza delle professioni associative nei centri dell'impiego e all'interno di politiche attive è fondamentale rimarcare l'esigenza di pensare a dinamiche e collaborazioni nuove.

Art. 12

Osservazioni: il sistema di accreditamento regionale è molto complesso e variegato da Regione a Regione. Sarebbe opportuno, pur cercando di mantenere le peculiarità regionali, cercare di promuovere un sistema di accreditamento coerente in tutte le Regioni italiane al fine di garantire uguali livelli di qualità e necessari livelli di garanzia. Questa eccessiva diversificazione dei regolamenti di accreditamento rende difficile per società strutturate che operano in diverse regioni seguire tutte le differenti prescrizioni e molto più difficile il confronto qualitativo dei servizi offerti dagli enti accreditati.



CoLAP

Coordinamento Libere Associazioni Professionali

Art. 18 comm 1 punto d)aggiungere dopo "all'avvio dell'impresa": e della professione autonoma.

Osservazioni

L'autoimpiego può essere impresa, ma può essere anche lavoro autonomo.

Art. 19 comma4 punto a.

Osservazioni: si riconosce lo sforzo di inserire tra i disoccupati parziali anche i lavoratori autonomi che abbiano un reddito inferiore al minimo esente da imposizione fiscale. Anche se questa identificazione non trova affatto copertura nella norma relativa alla NASPI, DISCOLL o ASDI.

Quindi il riconoscimento della disoccupazione parziale permette esclusivamente l'accesso ai servizi di politiche attive offerti per la ricollocazione e non ai sostegni al reddito.

ART. 23 comma 1

Inserire "dopo articolo 19 comma 1": e comma 4, in proporzione al reddito prodotto.

Osservazioni: Al disoccupato parziale, tra cui il lavoratore autonomo con reddito inferiore al minimo esente da imposizione fiscale, sarebbe opportuno offrire, seppure in misura riproporzionata l'assegno di ricollocazione, che in questo ultimo caso chiamerei di riqualificazione.

In alternativa sarebbe necessario prevedere come assegno di ricollocazione o meglio di riqualificazione per il lavoratore autonomo ai sensi della legge 4/2013, l'intera deducibilità dei costi della formazione come strumento di politica attiva.

Di seguito l'articolo inserito nello Statuto del lavoro autonomo sottoscritto da tutti i rappresentanti di questo settore:

Art. 9.

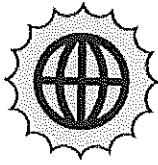
(Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente)

1. All'articolo 54, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, le parole: «le spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale, incluse quelle di viaggio e soggiorno sono deducibili nella misura del 50 per cento del loro ammontare» sono sostituite dalle seguenti: «le spese di partecipazione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale, incluse quelle di viaggio e soggiorno, sono totalmente deducibili, entro il limite annuo di 5.000 euro, se erogati da organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente o se validi ai fini della formazione professionale obbligatoria, ovvero deducibili nella misura del 50 per cento negli altri casi».

2. Nell'ambito dei programmi regionali di formazione sono previsti percorsi formativi specifici per la qualificazione e riqualificazione del lavoro autonomo e dell'autoimprenditorialità in corrispondenza con i fabbisogni del territorio e con le esigenze dell'innovazione.

3. Le regioni possono prevedere l'istituzione di appositi voucher formativi a favore dei lavoratori autonomi che partecipino ad attività formative ritenute di particolare rilevanza per lo sviluppo del territorio, secondo modalità stabilite con legge regionale. In tal caso, i voucher formativi sono integrabili con un contributo statale a valere sul Fondo per la promozione e la tutela del lavoro autonomo di cui all'articolo 36, in misura e secondo modalità stabilite con apposito decreto del Ministro dello sviluppo economico e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentita la Conferenza unificata.

4. Le regioni dispongono misure per garantire ai lavoratori autonomi l'accesso alla formazione permanente nel corso della vita lavorativa, stabilendo altresì obblighi di aggiornamento periodico delle competenze, nella misura richiesta, dalle diverse professionalità e dai vari settori di attività.

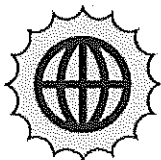


CoLAP
Coordinamento Libere Associazioni Professionali

Art. 26

Inserire dopo "a beneficio della comunità territoriale": non possono rifiutare l'incarico.

Osservazioni: sarebbe necessario evidenziare l'obbligatorietà dell'adesione a tale attività. E' fondamentale mantenere attivo il lavoratore in stato di disoccupazione e fargli percepire anche la sua utilità sociale.



CoLAP

Coordinamento Libere Associazioni Professionali

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISPOSIZIONI PER LA RAZIONALIZZAZIONE E LA SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N.183.(ATTO 178)

Premessa

La riforma Biagi si proponeva, tra i diversi obiettivi, la costruzione di un sistema razionale, ordinato e coordinato, di programmazione della vigilanza: introducendo istituti di tutela preventiva e successiva rispetto all'ispezione (interpello e ricorsi amministrativi), ma anche prevedendo in capo al personale ispettivo poteri totalmente nuovi (diffida accertativa e conciliazione monocratica) e ridefinendo poteri già esistenti, anche se in qualche caso caduti in disuso da molti anni (disposizione, diffida precettiva, prescrizione obbligatoria). Molti degli strumenti preposti hanno raggiunto gli obiettivi prefissati altri sono rimasti inapplicati. La fotografia che ne consegue, dunque, restituisce, sia su un piano funzionale che su un piano strutturale, una immagine del sistema riformato delle ispezioni che consente di guardare alla vigilanza in materia di lavoro come un reale baluardo di legalità per la tutela del lavoro e dei lavoratori.

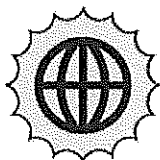
Tra gli snodi cruciali per implementare in tal senso il nostro sistema ispettivo vi sono:

- il *Coordinamento della vigilanza*. In tema di coordinamento verticale dell'azione ispettiva, si registra una struttura piramidale dei controlli cui fanno capo gerarchicamente: Ministero del lavoro, DGAI, DRL, DTL. La DGAI assicura l'esercizio unitario dell'attività di vigilanza e garantisce l'uniformità del comportamento ispettivo sul territorio. Quanto invece al **coordinamento orizzontale**, è necessario che venga attuata a livello territoriale una sinergia fra organi di vigilanza ministeriali, istituti di previdenza e assicurativi, nonché Carabinieri e Guardia di finanza, al fine di evitare duplicazioni

e sovrapposizioni degli interventi ispettivi.

- *Programmazione, prevenzione, promozione*. In tema di programmazione sono intervenuti il d.lgs. n. 124/2004 e la direttiva Sacconi, il Ministero del lavoro infatti coordina tutte le iniziative di contrasto al lavoro sommerso nei suoi molteplici aspetti, ovvero: regolarità circa l'instaurazione e svolgimento dei rapporti di lavoro, vigilanza sul rispetto dei diritti dei lavoratori, attività di prevenzione e promozione. La programmazione fa capo al Ministero del lavoro e al direttore della DGAI, in sinergia con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali presenti all'interno delle Commissioni di coordinamento a livello nazionale, regionale e provinciale. Fino al 2008 la vigilanza si basava su indicazioni centralistiche, mentre dal 2009 la programmazione dell'attività di vigilanza viene elaborata dalla DGAI sulla scorta dei fenomeni individuati dalle DRL e DTL, con cancellazione di qualsiasi impostazione formalistica e burocratica. La vigilanza si rivolge così a target specifici e diventa significativo non tanto il numero di aziende da ispezionare, quanto il numero degli accessi programmati in funzione di particolari fenomeni, come ad esempio fenomeni interpositori, corretta qualificazione dei rapporti di lavoro, lavoro minorile, salute e sicurezza. Il valore dell'ispezione si evince dalla presenza sul territorio, dalla rilevanza delle sanzioni comminate ed infine dall'effettiva redditività/incasso della sanzione irrogata.

Il punto chiave del nostro sistema ispettivo è l'esigenza di coordinare le attività dei vari soggetti coinvolti. E interessante vedere, il *Rapporto Hampton* redatto dal Dipartimento del Tesoro Inglese nel 2005, che illustrava l'eccessivo costo statale per il mancato rispetto del coordinamento fra gli enti coinvolti negli accessi ispettivi. Si è quindi sostenuto che l'ispezione sul lavoro debba essere sempre motivata e preceduta da una valutazione generale dei rischi legati alle attività espletate, così da concentrare le scarse risorse a disposizione nei settori più vulnerabili che siano ad alto rischio "lavoro nero". La vigilanza sul lavoro in Inghilterra è quindi ispirata ad alcuni principi cardine: preparazione e



CoLAP Coordinamento Libere Associazioni Professionali

collaborazione degli ispettori, trasparenza, premialità per le aziende virtuose, trasparenza e check-list dei controlli, prevalentemente focalizzati sulle imprese ad rischio.

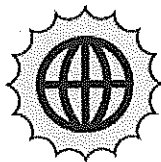
Questo esempio ci dice molto su come dovremmo andare a rivedere il sistema ispettivo italiano.

Come anticipato l'art. 2 del d.lgs. n. 124/2004, prevede che presso il Ministero del lavoro sia istituita, senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica, una direzione generale con compiti di direzione e coordinamento dell'attività ispettiva svolta da soggetti che effettuano vigilanza in materia di rapporti di lavoro, monitoraggio dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali ed altresì vigilanza in tema di legislazione sociale, compresi gli enti previdenziali.

La direzione generale fornisce, sulla base delle indicazioni emanate dal Ministro del lavoro, direttive operative e svolge l'attività di coordinamento della vigilanza, al fine di assicurare l'esercizio unitario dell'attività ispettiva, nonché l'uniformità di comportamento degli organi di vigilanza nei cui confronti la citata direzione esercita attività di direzione e coordinamento.

Quadro riassuntivo delle funzioni della DGAI

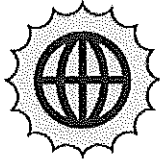
Coordinamento e vigilanza ordinaria	Coordinamento e indirizzo delle attività ispettive svolte dai soggetti che effettuano vigilanza in materia di tutela dei rapporti di lavoro, dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale e di legislazione sociale nel settore pubblico e privato, con riferimento all'attività ordinaria e straordinaria, ivi inclusa l'attività di monitoraggio.
Coordinamento Vigilanza tecnica	Programmazione e monitoraggio dell'attività di vigilanza in materia di sicurezza e salute del lavoro, relativamente a cantieri edili, radiazioni ionizzanti, impianti ferroviari e verifica periodica degli ascensori e montacarichi ubicati nelle aziende industriali.
Programmazione vigilanza Segreteria della Commissione centrale di coordinamento	Programmazione delle attività ispettive, ivi inclusa, la gestione, la formazione e l'aggiornamento del personale ispettivo e del personale del NIL, in raccordo con la direzione per le politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica. La DGAI funge anche da segreteria della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 124/2004
Interpello e interpretazione leggi	Mappatura del territorio Attività derivanti dall'applicazione dell'art. 9 del

**CoLAP****Coordinamento Libere Associazioni Professionali**

Centro Studi Mappatura del territorio	decreto legislativo in esame e dell'art. 12 del d.lgs. n. 81/2008. Attività di coordinamento del centro studi attività ispettiva. Studio e analisi dei fenomeni di lavoro sommerso ed irregolare e mappatura dei rischi, al fine dell'orientamento dell'attività di vigilanza Consulenza interna:
Consulenza interna: tecnica e legale	Supporto tecnico-giuridico alle strutture territoriali del Ministero in ordine alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro e legislazione sociale. Supporto legale all'attività di trattazione del contenzioso dei provvedimenti e degli atti connessi all'attività ispettiva.
Consulenza esterna: prevenzione e promozione	Coordinamento delle attività di prevenzione e promozione svolte presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso ex art. 8 del decreto in esame.
Ulteriori Vigilanze	prevenzione e promozione Attività inerenti alla vigilanza in materia di trasporti su strada. Attività di coordinamento delle vigilanze c.d. speciali.
Collaborazioni con organismi interni ed internazionali	Promozione della stipula di protocolli di intesa ed accordi con enti ed organismi italiani, nonché collaborazioni a livello internazionale e partecipazione ad organismi comunitari ed internazionali

Schema di riepilogo attività ispettiva Ministero del Lavoro INPS e INAIL (2009-2013)

Riepilogo generale	2009	2010	2011	2012	2013
Az. Ispezionate	303.691	262.014	244.170	243.847	235.122
Az. Irregolari	175.144	171.810	149.708	154.820	152.313
Lavoratori irr.	316.310	232.854	278.262	295.246	239.020
Lavoratori in nero	124.476	133.366	105.279	100.193	86.125



CoLAP

Coordinamento Libere Associazioni Professionali

Recupero contributi €	1.924.720.291	1.417.554.632	1.225.165.439	1.631.703.292	1.421.872.112
------------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Il rapporto sulle ispezioni, che comprende anche quelle specifiche del Ministero del Lavoro, evidenzia come l'azione ispettiva risulta essere redditizia per lo Stato, al punto da autofinanziarsi, se solo si considera il costo medio del personale ispettivo.

La percentuale delle duplicazione delle ispezioni ammonta al solo 2%.

Le indicazioni europee e le esperienze degli altri paesi ci parlano chiaramente di : attività coordinate, competenze e aggiornamento.

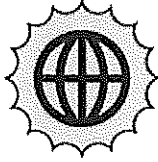
Riflessioni e proposte sullo schema di decreto

L'impianto proposto dal decreto con la creazione di un ispettorato nazionale del lavoro che riunisca tutte le funzioni ispettive svolte anche dagli altri enti (inps, inail e carabinieri), ci appare macchinoso e dispendioso. La creazione di un istituto pubblico ex novo nel quale far convogliare tutte le risorse è difficilmente gestibile ed attuabile; le risorse impegnate nelle ispezioni hanno competenze, esperienze pregresse diverse e questo prevedrebbe una riorganizzazione delle risorse umane impegnate (previste 6357) che non può non apportare maggiori oneri a carico dello Stato. Pensare ad una riorganizzazione così innovativa senza prevedere un piano di valutazione delle risorse (allocare bene le competenze diventa fondamentale!), un piano formativo e la creazione diffusa di una identità unitaria mina fortemente tutto l'impianto previsto. E' altresì poco realizzabile un progetto di tale portata senza prevedere maggiori oneri a carico dello Stato; in primis perché appaiono in questo impianto delle figure nuove con compensi e remunerazioni fino ad oggi non previsti (direttore, revisori etc).

Rispetto alla figura del Direttore essendo un esperto su nomina non può rappresentare legalmente l'ispettorato compito che dovrebbe spettare al Presidente del cda.

Evidenziata nella premessa l'importanza di implementare il sistema ispettivo a tutela del lavoro non è accettabile una eventuale riduzione del personale (come si evince in molte citazioni degli articoli relativi all'organico) coinvolto in quest'attività rilevante per la tutela del lavoro, per la legalità ma anche per le casse dello Stato.

Alla luce di queste riflessioni crediamo che per meglio implementare il sistema ispettivo non serva un nuovo organismo, ma la implementazione di quanto già esistente; sarebbe infatti fondamentale mantenere tale funzione nel Ministero del Lavoro con il DGAi e migliorare le attività di coordinamento con gli altri soggetti coinvolti (inps, inail, carabinieri etc); il primo passo che molto migliorerebbe la qualità del lavoro e la riduzione dei costi sarebbe quello di mettere in comune le banche dati e permettere un dialogo costante tra i diversi enti che agiscono sul territorio.



CoLAP

Coordinamento Libere Associazioni Professionali

**SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA
NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA IN COSTANZA DI
RAPPORTO DI LAVORO IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014 N. 183.(ATTO 179)**

RIFLESSIONI GENERALI

- Il rischio di inattività e di ripetizione dell'accesso alle integrazioni salariali

Il sistema di ammortizzatori sociali proposto dallo schema di decreto ripropone un modello conosciuto che negli anni, pur agendo positivamente sulla percentuale di occupati, non ha mai davvero creato "sana e reale occupazione".

E per sana e reale occupazione si intende il lavoro, l'impegno professionale e l'impiego delle risorse.

Una riforma degli ammortizzatori sociali deve prevedere o meglio attuare un cambiamento nella cultura del lavoro di questo Paese, sia nelle aziende che nei lavoratori. Questa riforma affronta solo una parte del problema, ovvero l'emergenza dichiarata dall'azienda in un determinato momento produttivo dell'anno, senza troppo preoccuparsi delle motivazioni che hanno addotto alla crisi, alle strategie aziendali messe in atto, alla manutenzione e aggiornamento delle competenze dei lavoratori.

Una riforma vera degli ammortizzatori doveva, a nostro avviso proporre un cambiamento di prospettiva, partendo da quella iniziale.

La integrazione salariale ordinaria può essere richiesta senza che l'impresa si impegni ad assumere provvedimenti, investimenti, strategie e innovazioni necessarie ad affrontare la crisi pervenuta. E' come se l'onere delle difficoltà passasse sempre in capo ad altri; l'impresa si deve maggiormente assumere il rischio e l'impegno della ripresa. L'accesso così lievemente condizionato alla integrazione ordinaria rischia di trasformarla, anche se sarebbe più giusto dire mantenerla, in un supporto al progetto imprenditoriale in difficoltà. E' fondamentale inserire anche nella ordinaria parte dei requisiti richiesti alle aziende per accedere alla straordinaria; la routine con cui diverse imprese ricorrono alla integrazione salariale dimostra che non è efficace pensata così per consolidare e proiettare nel futuro l'impresa e con essa i suoi lavoratori. I fondi di solidarietà bilaterali, pur creando un sistema compartecipe tra i lavoratori e i datori di lavoro, può risolvere la difficoltà momentanea senza intervenire sul piano di ristrutturazione.

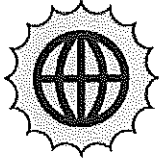
E' necessario legare qualsiasi supporto all'impresa ad un piano di ripresa condiviso con le rappresentanze dei lavoratori, del ministero del lavoro, e anche del ministero dello sviluppo economico; l'integrazione salariale deve divenire un evento di eccezionalità; ugualmente l'accesso al fondo solidale; entrambe possono supportare un'azienda in difficoltà per cambiamento non certo per staticità.

Evidenziamo la positività dell'inserimento del divieto di accedere alle integrazioni salariali in caso di cessazione dell'attività o di un ramo di azienda.

- Solo una parte ha accesso al supporto

le integrazioni salariali previsti dal presente schema si riferiscono ad aziende di determinati settori con più di 15 dipendenti, sui quali grava l'onere della contribuzione della CIGO. E' fondamentale pensare a strumenti innovativi di supporto alla crisi, al cambiamento all'innovazione anche delle piccole aziende, sotto i 15 dipendenti, e dei professionisti siano essi ordinisti o associativi.

Le entità di piccola o piccolissima dimensione sono nel nostro Paese molto diffuse, in alcune Regioni rappresentano la grande parte del tessuto produttivo, non è pensabile non considerarle nei piani e nelle proposte di supporto alla crisi.



CoLAP

Coordinamento Libere Associazioni Professionali

Questo non significa riattivare la fallimentare cassa integrazione in deroga, ma pensare strumenti nuovi di supporto e implementazione: sgravi fiscali, finanziamenti di sinergie con strutture locali, finanziamento di piani formativi ad hoc per la riqualificazione, etc.

La previsione, comunque apprezzabili, di fondi di solidarietà bilaterali e alternativi (art. 27 comma 7) per le aziende con più di 5 dipendenti, non risulta sufficiente per rispondere alle esigenze reali di supporto e implementazione e l'utilizzo di questi eventuali fondi va indirizzato per evitare che siano foraggiamenti senza prospettiva.

E' necessario prevedere anche forme di supporto all'occupabilità dei lavoratori autonomi; il CoLAP è da sempre contrario alla cassa integrazione o all'indennità di disoccupazione per i professionisti associativi, la nostra proposta riguarda l'intera deducibilità della formazione e gli investimenti per le attività di innovazione e sviluppo del networking; perché questi tre elementi sono gli unici che possano effettivamente supportare un professionista in un momento di ristrutturazione, crisi, o cambiamento. Chiediamo un cambio di paradigma ma da questo si deve passare se si vuole davvero innovare il nostro mercato del lavoro.