

02/2008

- Normativa
- Contrattazione collettiva
- Prassi amministrativa

## Normativa

### A) Testo Unico sulla sicurezza

In data 9 aprile 2008 è stato emanato il decreto legislativo n. 81/2008 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale 30 aprile 2008, n. 101) attuativo della delega conferita al Governo dal 1° comma della [Legge 3 agosto 2007, n. 123](#) (cd. "Testo Unico sulla sicurezza").

In particolare, le principali novità, che si applicano a tutti i lavoratori subordinati nonché ai lavoratori equiparabili (esclusi i lavoratori domestici) ed autonomi (anche se questi ultimi limitatamente alle disposizioni dettate in materia di Dispositivi di Protezione Individuale e di attrezzature), sono:

- (i) per quanto riguarda il **Responsabile del Lavoro per la Sicurezza (RLS)**:
  - a. deve essere nominato in tutte le aziende (in assenza verrà nominato un RLS territoriale);
  - b. oltre alla formazione iniziale l'RLS deve partecipare a corsi di aggiornamento annuali per un periodo di ore variabile a seconda delle dimensioni dell'impresa;
  - c. l'azienda deve sentire l'RLS prima di organizzare corsi di formazione e sicurezza nonché prima della nomina del medico del lavoro. Il parere dell'RLS deve essere verbalizzato;
  - d. l'RLS ha diritto a ricevere tutti i documenti di valutazione dei rischi dell'impresa e ha diritto di accesso al registro infortuni;
- (ii) per quanto riguarda il **Documento Valutazione dei Rischi (DVR)**:
  - a. oggetto della valutazione dovranno essere anche (i) i rischi da stress correlato al lavoro e (ii) la variabilità dell'incidenza del rischio con particolare riferimento a sesso, età, nazionalità o razza;
  - b. dovranno essere indicati nel DVR i soggetti incaricati alla rimozione dei rischi oggetto del documento stesso;
  - c. il DVR dovrà essere modificato (i) a seguito di incidenti mortali o di infortuni particolarmente gravi; (ii) a seguito di visite mediche che accertino situazioni problematiche per la salute e sicurezza dei lavoratori; (iii) a seguito di evoluzioni tecnologiche e (iv) a seguito di modifiche del processo produttivo e organizzativo del lavoro comportanti variazioni nella salute e sicurezza dei luoghi di lavoro;

- (iii) per quanto riguarda **la visita medica**:
  - a. non può essere più effettuata – a decorrere dal 1 gennaio 2009 – prima dell'assunzione;
  - b. è obbligatoria per l'accertamento dell'eventuale uso di sostanze stupefacenti, psicoterapiche e per l'alcooldipendenza di alcune categorie di lavoratori;
- (iv) per quanto riguarda **l'appalto**:
  - a. il committente e l'appaltatore devono redigere un **documento di valutazione dei rischi unico (DVRI)** relativo alle attività oggetto dell'appalto medesimo. Il DVRI deve essere allegato al contratto di appalto;
  - b. nel contratto di appalto e di subappalto devono essere indicati i costi per la sicurezza con particolare riferimento all'eliminazione dei rischi derivanti dalle interferenze tra lavoratori e alla protezione dei lavoratori dipendenti della società appaltatrice (per i contratti stipulati anteriormente alla data del 25 agosto 2007 la clausola deve essere inserita nel contratto entro e non oltre il 31 dicembre 2008);
  - c. i lavoratori in appalto devono esporre apposito **tesserino di riconoscimento** indicante il nome, le generalità e la fotografia del dipendente nonché l'indicazione del datore di lavoro;
  - d. **l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore**, nonché con ciascuno degli eventuali **subappaltatori**, per tutti i **danni** per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Inail ad esclusione dei danni che siano conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici;
- (v) per quanto riguarda **le sanzioni**:
  - a. può essere disposta la sanzione della sospensione dell'attività da parte dell'autorità amministrativa nel caso:
    - i. di occupazione di personale irregolare in numero superiore al 20% delle maestranze "regolari";
    - ii. di gravi e ripetute violazioni della disciplina in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro;
  - b. sono previste **maxisanzioni** nel caso di eventi mortali e nel caso di eventi con esiti gravissimi;
  - c. è stata modificata la quantificazione delle sanzioni per le singole violazioni alle disposizioni dettate del T.U. stesso.

## **B) Appalti: nuove norme in materia di solidarietà**

L'art. 35 commi 29/34 della Legge a luglio 2006 n. 248 (Decreto Bersani) ed il pedissequo Decreto Interministeriale del 25 febbraio 2008 n° 74 con i quali era stata introdotta una particolare responsabilità nei confronti dei lavoratori dipendenti di committenti/appaltatori/subappaltatori in caso di stipulazione di contratti di appalto/subappalto sono stati abrogati con D.L. n. 97 del 3 giugno 2008.

Viene pertanto fatto salvo solo il co. 28 dell'art. 35 del Decreto Bersani il quale statuisce che l'appaltatore risponde in solido con il subappaltatore della effettuazione, a vantaggio dei lavoratori dipendenti del subappaltatore, del versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente nonché dei contributi previdenziali e dei contributi assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Peraltro si sottolinea che, qualora il recentissimo D.L. non venisse convertito in legge, la normativa contenuta nel Decreto Bersani e nel Decreto Interministeriale si dovrebbe considerare come mai abrogata con conseguente applicabilità della stessa anche nei confronti di quegli appalti/subappalti stipulati nel periodo 3 giugno 2008 – 2 agosto 2008.

### **Legge 6 giugno 2008 n. 101**

Con tale intervento il legislatore ha convertito in legge con modificazioni il D.L. 8 aprile 2008 n. 59.

In particolare:

(i) in materia di tutela delle **lavoratrici madri e dei lavoratori padri** è stato statuito che al rientro dal congedo per maternità/paternità potranno beneficiare dei miglioramenti delle condizioni di lavoro – sia previsti in via legislativa o regolamentare sia dalla contrattazione collettiva – che sarebbero loro spettati durante il periodo di assenza;

(ii) in materia di **discriminazione nei luoghi di lavoro** è stato stabilito che qualora il ricorrente/lavoratore fornisca elementi di fatto (desunti anche da dati di carattere statistico) idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto/datore di lavoro l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione.

Conseguenza è che opererà in materia di discriminazione una vera e propria presunzione iuris tantum con conseguente inversione dell'onere probatorio.

(iii) in materia di **sospensione delle cartelle esattoriali aventi ad oggetto somme che l'Inps richiede a titolo di recupero di aiuti di stato ritenuti illegittimi da Decisione della Commissione Europea**, l'art. 1 co. 1 stabilisce che il giudice può concedere detta sospensione solo se ricorrono **cumulativamente** le seguenti condizioni:

- a) gravi motivi di illegittimità della decisione di recupero, ovvero evidente errore nella individuazione del soggetto tenuto alla restituzione dell'aiuto di stato o evidente errore nel calcolo della somma da recuperare e nei limiti di tale errore;
- b) pericolo di un pregiudizio imminente ed irreparabile.

Nel caso di accoglimento della istanza di sospensione il giudice deve fissare l'udienza di trattazione entro i 30 giorni successivi.

Tale disposizione si applica, per espressa previsione di cui all'art. 1 co. 5, anche ai giudizi pendenti.

### **D) Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni nella L. 6 agosto 2008 n.133**

Si veda l'apposita newsletter.

## Contrattazione Collettiva

Sono stati stipulati, successivamente al 1 gennaio 2008, i seguenti contratti collettivi:

- CCNL tessile, abbigliamento, calzaturiero, pelli e cuoio (10 gennaio 2008);
- CCNL dirigenti aziende del terziario (23 gennaio 2008)
- CCNL dirigenti banche di credito cooperativo casse rurali ed artigiane;
- CCNL settore industrie, laterizi e manufatti cementizi;
- CCNL per i lavoratori alimentaristi e panificatori (24 gennaio 2008);
- CCNL per i lavoratori artigiani chimici della gomma, plastica e vetro (21 febbraio 2008);
- CCNL per i lavoratori artigiani metalmeccanici, installazione di impianti e autoriparazioni (29 febbraio 2008);
- CCNL settore orafo, argentiero e della gioielleria (21 aprile 2008)
- CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati (28 aprile 2008);
- CCNL per i lavoratori artigiani della ceramica (29 aprile 2008);
- CCNL per i lavoratori artigiani delle tintolavanderie e del settore occhialeria (9 maggio 2008);
- CCNL settore agenzie di marketing operativo;
- CCNL settore legno, sughero e forestali – industriali;
- CCNL settore agenzie di lavoro interinale (16 maggio 2008);
- CCNL settore trasporti (4 giugno 2008);
- CCNL settore commercio e servizi – Unione nazionale Cooperative italiane (4 giugno 2008);
- CCNL settore alberghiero (12 giugno 2008);
- CCNL settore edilizia – industria (18 giugno 2008);
- CCNL per i lavoratori artigiani odontotecnici.

**A) Collaborazioni a progetto: le nuove istruzioni operative per il personale ispettivo**

Con la Circolare n. 4 del 29 gennaio 2008, elaborata congiuntamente ad INPS ed INAIL, il Ministero del Lavoro ha comunicato agli organi di vigilanza nuove istruzioni operative al fine di contrastare le forme elusive della normativa di tutela del lavoro subordinato con *«particolare attenzione alle collaborazioni svolte da lavoratori, anche titolari di partita IVA, che esercitano la propria attività per un solo committente e con un orario di lavoro predeterminato»*.

Il personale ispettivo dovrà verificare:

- l'esistenza di un contratto scritto o di altri elementi attraverso i quali si possa accertare l'esistenza di una collaborazione coordinata e continuativa; in mancanza, il rapporto di lavoro verrà considerato di lavoro subordinato;
- la specificità del progetto, programma di lavoro o fase di esso, che non può totalmente coincidere con l'attività principale o accessoria dell'impresa e non può consistere nella mera elencazione del contenuto tipico delle mansioni affidate al collaboratore;
- le forme di coordinamento con la struttura produttiva del committente;
- modalità di determinazione del compenso, il quale, se esclusivamente legato al tempo della prestazione e non riferibile anche al risultato enucleato nel progetto, è indice di subordinazione.

Inoltre, il personale ispettivo potrà acquisire, in sede di accesso, dichiarazioni, non soltanto del collaboratore, ma anche e soprattutto di quanti lavorano con lo stesso circa le concrete modalità operative con le quali le prestazioni vengono rese con particolare riferimento alla sussistenza della sottoposizione del collaboratore al potere di controllo. Infine, la circolare contiene un'elencazione a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di alcune particolari attività lavorative che non sembrano compatibili, per le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, con lo schema causale della collaborazione coordinata e continuativa a progetto.

**B) Nota del Ministero del Lavoro prot. N. 11230 del 28 maggio 2008**

Il Ministero del Lavoro precisa che il Servizio Provinciale del Lavoro è tenuto al rilascio, dietro richiesta da parte dell'interessato, della certificazione di ottemperanza degli obblighi riguardanti il collocamento obbligatorio. Peraltro sul punto, con particolare riferimento alle gare di appalto e alle altre ipotesi di rapporti con le pubbliche amministrazioni, è intervenuto il D.L. 25 giugno 2008 n. 112 apportando le modifiche che saranno meglio illustrate nell'apposita Newsletter.

- Continua Prassi amministrativa

### **C) Nota del Ministero del Lavoro prot. N. 3947 del 9 marzo 2008**

Il Ministero del Lavoro precisa che spetta esclusivamente all'Inps dichiarare la decadenza dai trattamenti previdenziali, per condotte antidoverose, dei lavoratori beneficiari dei trattamenti derivanti dall'iscrizione alle liste di collocamento. Sugli eventuali ricorsi presentati dai beneficiari medesimi nei confronti dell'eventuale decadenza dal beneficio è, viceversa, competente la Direzione Provinciale del Lavoro.

### **D) Parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro del 16 giugno 2008**

La Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro – a seguito di istanza del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro – ha ritenuto possibile per le imprese stipulare contratti di lavoro a domicilio part-time purché la quantità del lavoro dedotta nel contratto non sia tale da richiedere un tempo pari al normale orario di lavoro

### **E) Circolare INPS 18 aprile 2008 n. 51**

L'Istituto spiega le modalità operative per l'applicazione delle disposizioni contenute nella Legge 27 dicembre 2006 n. 296 (Finanziaria 2007) con particolare riferimento all'art. 1 co. 1157 il quale dispone che, a decorrere dal 1 luglio 2007, la fruizione da parte dei datori di lavoro dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa è subordinata al possesso del DURC.

La norma inoltre stabilisce che ai fini della fruizione di dette agevolazioni i datori di lavoro sono tenuti al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, territoriali e, se sottoscritti, aziendali.

Le informazioni contenute in questa nota informativa hanno carattere generale e meramente divulgativo e non costituiscono né possono essere interpretate come un parere legale sulle materie trattate. GSRP non assume alcuna responsabilità in relazione ad eventuali errori nel processo di pubblicazione.

Per eventuali approfondimenti è possibile rivolgersi a Renato Scorcelli all'indirizzo e-mail: [rscorelli@gsrplegal.it](mailto:rscorelli@gsrplegal.it)

2008 © GSRP - Tutti i diritti riservati