

Anno XXII Supplemento al n° 22 30 Novembre 2015

1) **Jobs Act: nasce il Nuovo Ispettorato Unico del Lavoro.**

Uno dei recenti decreti legislativi (il D. Lgs. n. 149/2014) è incentrato sulla “razionalizzazione e semplificazione dell’attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale”. In particolare, tale norma è prevista all’art. 1, c. 7, lett. l), della legge n. 183/2014, che ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi al fine di razionalizzare e semplificare l’attività ispettiva *“attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l’istituzione ... di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l’integrazione in un’unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell’INPS e dell’istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale”*.

L’Ispettorato nazionale del Lavoro (art. 1, D. Lgs. n. 149/2015) è istituito con il compito di *“razionalizzare e semplificare l’attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché di evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi”*.

Tale scopo è perseguito con la istituzione “senza nuovi o maggiori oneri a carica della finanza pubblica”, di un’Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata «Ispettorato Nazionale del Lavoro», ovvero «Ispettorato», che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell’INPS e dell’INAIL. L’Ispettorato svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall’INPS e dall’INAIL. Al fine di assicurare omogeneità operative di tutto il personale che svolge vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, ai funzionari ispettivi dell’INPS e dell’INAIL sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria (scompare quindi la figura tradizionale dell’accertatore che non aveva la predetta qualifica). L’Ispettorato ha personalità giuridica di diritto pubblico, è dotato di autonomia organizzativa e contabile, è posto sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che verifica periodicamente gli obiettivi raggiunti e la corretta gestione delle risorse finanziarie. All’Ispettorato sono quindi assegnate e devolute, in particolare, funzioni e attribuzioni già svolte dai soppressi organi ispettivi degli enti, quali: **a)** esercita e coordina su tutto il territorio nazionale, aderendo alle direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale, nonché la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; ciò nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; l’Ispettorato esegue anche gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni su lavoro e malattie professionali, della esposizione al rischio nelle malattie professionali, delle caratteristiche dei vari cicli produttivi ai fini della applicazione della tariffa dei premi INAIL; **b)** emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, su parere conforme del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, emana direttive operative rivolte al personale ispettivo; **c)** propone, viste le direttive del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ed effettua il monitoraggio sulla loro realizzazione; **d)** cura la formazione e l’aggiornamento del personale ispettivo, ivi compreso quello di INPS e INAIL; **e)** svolge le attività di prevenzione e promozione della legalità presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare; **f)** esercita e coordina le attività di vigilanza sui rapporti di lavoro nel settore dei trasporti su strada, i controlli previsti dalle norme di recepimento delle direttive di prodotto e cura la gestione delle vigilanze speciali effettuate sul territorio nazionale; **g)** svolge attività di studio e analisi relative ai fenomeni del lavoro sommerso e irregolare e alla mappatura dei rischi, onde orientare l’attività di vigilanza; **h)** gestisce le risorse assegnate per garantire l’uniformità dell’attività di vigilanza, delle competenze professionali e delle dotazioni

strumentali in uso al personale ispettivo; **i**) svolge tutte le attività, connessa allo svolgimento delle funzioni ispettive, demandate specificatamente dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali; **l**) fornisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, all'INPS e all'INAIL ogni informazione utile alla programmazione e allo svolgimento delle attività istituzionali delle predette amministrazioni; **m**) nell'ambito delle rispettive competenze, l'Ispettorato si coordina con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale al fine di assicurare l'uniformità di comportamento ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, per evitare la sovrapposizione degli interventi. In buona sostanza, una volta emanati i relativi decreti attuativi (previsti in 45 giorni dalla pubblicazione del D. Lgs), le ispezioni sul lavoro saranno "integrate" in un'unica autorità procedente.

Novità anche per i ricorsi.

È, infatti, possibile proporre ricorsi avanti al direttore delle sedi territoriali dell'Ispettorato nei confronti degli atti di accertamento in materia di lavoro, legislazione sociale, contribuzione ed assicurazione obbligatoria, adottati dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria. I ricorsi avverso gli atti di accertamento che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro si devono viceversa proporre al Comitato per i rapporti di lavoro costituito presso le sedi territoriali dell'ispettorato e composto dal direttore della sede territoriale dell'Ispettorato, dal direttore dell'INPS e dal direttore dell'INAIL del capoluogo di regione dove ha sede l'Ispettorato competente.

2) Assunzioni congiunte. Denuncia Aziendale (D.A.). messaggio I.N.P.S.

Finalmente possibili le assunzioni congiunte in agricoltura; l'INPS, infatti, con messaggio n. 6605 del 28 ottobre 2015, ha diramato ufficialmente agli utenti di avere disposto le procedure e le modifiche atte ad adeguare il modello D.A. per consentire al "Referente Unico" di presentare la prevista Denuncia aziendale atta alla compilazione della denuncia contributiva per le assunzioni congiunte.

Ciò per far fronte agli adempimenti previdenziali e poter presentare le denunce contributive (DMAG), le imprese co – datrici, sono prima tenute a presentare, per il tramite del "Referente Unico", un'apposita D.A. per identificare i datori di lavoro coinvolti (circolare INPS n. 131/2015).

In pratica, tali norme sono applicabili **solo a partire dal quarto trimestre 2015**, una volta adottati i sistemi operativi interessati (Mod. D.A. e Mod. DMAG). In precedenza, la denuncia contributiva (DMAG) delle prestazioni svolte dai lavoratori già assunti congiuntamente (possibilità in essere dal 7 gennaio scorso), doveva essere effettuata singolarmente e separatamente da ciascuna azienda co – datrice per le giornate lavorative a proprio carico.

Una volta approvata la D.A. da parte della sede INPS, alla posizione saranno attribuiti:

- un CIDA (codice identificativo denuncia aziendale) *ad hoc*, per le assunzioni congiunte diverso e distinto da quello normalmente utilizzato dal referente quale datore di lavoro singolo (cd. super – CIDA);
- il codice tipo ditta 1: "55 – aziende congiunte".

Il messaggio INPS in commento richiama espressamente la circolare INPS n. 131 del 2 luglio 2015.

Pubblichiamo per maggiore chiarezza i passaggi chiave del messaggio INPS.

"Con il presente messaggio si comunica l'avvenuto rilascio delle necessarie implementazioni al modello di Denuncia Aziendale (D.A.) trasmessa tramite il sito *internet* dell'Istituto, al fine di consentire al Referente Unico di poter presentare la denuncia con le modalità già descritte al punto 3.1. della suddetta circolare.

Più specificatamente il Referente Unico, nella compilazione del quadro "B" (Anagrafica aziendale del modello DA), dovrà avvalorare con un "SI" il nuovo campo "*assunzioni congiunte*" e, ai fini della comunicazione delle informazioni relative alle aziende co-datrici, dovrà compilare il nuovo quadro "I" (assunzioni congiunte) indicando, per ogni co-datore, le informazioni elencate al punto 3 della circolare n.131/2015. Si precisa che tali informazioni dovranno essere riportate anche per l'azienda individuata quale referente unico.

Approvata la Denuncia Aziendale da parte dell'operatore, sarà rilasciato il codice CIDA e attribuito, alla nuova posizione, il codice tipo ditta 1: "55-aziende congiunte".

All'interno del "*Cassetto previdenziale aziende agricole*", nella sezione relativa all'anagrafica, il Referente Unico, a breve, potrà visualizzare tutte le informazioni contenute nella D.A. approvata.

Gli operatori di sede potranno visualizzare tutti gli elementi afferenti ai co-datori all'interno della procedura 5 A che è stata implementata con l'introduzione di una nuova "Scheda" denominata "*Dati Assunzioni Congiunte*" all'interno

della quale sono riportati:

- nella posizione del Referente unico, i dati riepilogativi di tutti i co-datori;
- nella posizione di ciascun co-datore, i dati riepilogativi del Referente Unico.

Si rende, altresì, noto che anche l'applicativo UNILAV *Intranet* è stato aggiornato consentendo la consultazione del nuovo modello Unilav Cong, introdotto, a decorrere dal 7 gennaio 2015, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Decreto Direttoriale 85/2014”.

3) Jobs Act e Sicurezza sul Lavoro .

Come è noto ai cultori, la Legge. 183/2014 (c.d. Jobs Act), all'art. 1, comma 5, ha conferito al Governo una delega onde adottare uno o più provvedimenti di semplificazioni e razionalizzazioni delle procedure anche con riferimento alla salute nei luoghi di lavoro. Sulla scorta della delega il Governo ha adottato, e poi pubblicato, il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, avente per oggetto “*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n° 183*” (pubblicato nel S.O. n.- 53 della G.U. n. 221 del 23 settembre 2015). In particolare, la nuova norma disciplina e modifica alcune norme in materia della Salute e Sicurezza, e precisamente: **A)** il Capo III “Razionalizzazione e Semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con i due articoli 20 e 21”; **B)** il Capo IV “Revisione del Regime delle Sanzioni”, con l'articolo 22, comma 4; **C)** il Capo I del Titoli II recante “Disposizioni in materia di rapporto di lavoro”, con l'articolo 23. La disciplina è entrata in vigore il 24 settembre 2015, salve ovviamente le regole diverse previste per ogni singola disposizione.

Vediamo le principali questioni approntate con le nuove disposizioni.

VOUCHER = L'art. 20 del D. Lgs. in commento chiarisce che “*Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21. Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili*”. In pratica, con il testo del Jobs Act viene definitivamente sancito che il T.U. salute e sicurezza (D. Lgs. n. 81/2008) si applica anche alle attività svolte dai prestatori di lavoro accessorio (voucher) svolte a favore di committenti imprenditori o professionisti. Sono del tutto esclusi dall'applicazione delle regole del T.U. in materia di salute e sicurezza i piccoli lavori domestici a carattere straordinario e l'assistenza domiciliare ai bambini, ammalati e disabili.

VALUTAZIONE DEI RISCHI = Al fine di semplificare gli adempimenti del datore di lavoro nella valutazione dei rischi in azienda, onde consentire una più “agile” predisposizione del documento di valutazione dei rischi aziendali, è stato modificato l'articolo 29, comma 5 del T.U. Modificati anche gli artt. 28 e 190 del D Lgs. n. 81/2008. In pratica, relativamente alla valutazione dei rischi, si prevede come l'INAIL, in collaborazione con le ASL, renda disponibili strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio ai fini della valutazione dei rischi. Previsto, poi, l'emanazione di un decreto per individuare gli strumenti di supporto per la valutazione dei rischi, tra cui lo strumento di valutazione dei rischi informatizzato secondo il prototipo europea OIRA (Online Interactive Risk Assessment). Relativamente al controllo del rumore, è stata prevista la possibilità di stimare in fase preventiva l'emissione sonora attraverso banche dati sul rumore approvate dalla commissione consultiva, riportando la fonte documentale di cui si è fatto riferimento.

COMPITI DI PREVENZIONE DIRETTA = Nel caso in cui il datore di lavoro svolga direttamente i compiti di prevenzione e protezione dei rischi, è stato cancellato il limite di legge in ordine al numero di dipendenti (in precedenza la norma limitava alle imprese fino a 5 lavoratori la possibilità per il datore di lavoro di poter svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, prevenzione incendi e evacuazione, in caso di affidamento, interno o esterno, dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione). Per il settore agricolo rammentiamo come in specie per le aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori è prevista la possibilità dello svolgimento diretto dei compiti ex art. 34 (RSPP, primo soccorso, prevenzione incendi, evacuazione) in quanto tali attività sono inserite nell'allegato II al comma 1 dell'art. 34; articolo non modificato dal provvedimento in esame.

DENUNCIA INFORTUNI / MALATTIE PROFESSIONALI E ABOLIZIONE DEL REGISTRO INFORTUNI = L'art. 21 del D. Lgs. n. 151/2015 cambia il DPR n. 1124/1965 (Testo Unico INAIL) semplificando alcuni adempimenti formali relativi agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali. Tutta gli adempimenti sono concretamente rimandati comunque in effetti a successivi adempimenti; in particolare:

1) entro 180 giorni dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 151/2015:

- ◆ la denuncia di infortunio effettuata dal datore di lavoro non dovrà più essere completata con la esibizione del certificato medico, dovranno viceversa essere indicati i "riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio". In pratica, sarà il medico che certifica l'infortunio o la malattia professionale che trasmette telematicamente la documentazione all'ente competente, con conseguente esonero per il datore di lavoro che dovrà solo farvi riferimento nella denuncia. I dati relativi alle certificazioni per denuncia di infortunio / malattia professionale, sono ai fini della denuncia, comunicati agli interessati direttamente e telematicamente dall'INAIL.
- ◆ abolito l'obbligo di trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortuni. Nella fase transitoria e sino al 180° giorno dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 151/2015 l'obbligo permane per gli infortuni più gravi (mortalità o con prognosi superiore a 30 giorni). Successivamente invece tale obbligo è abolito in quanto l'adempimento si intenderà assolto, con l'invio telematico all'INAIL della denuncia di infortunio. Sarà l'INAIL a comunicare all'autorità di pubblica sicurezza i dati relativi.

2) ancora, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 151/2015 sarà disposta l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni di cui all'art. 403 del DPR n. 547/1955. In pratica, dal 23/12/2015 è abrogata la normativa sulla tenuta del registro infortuni.

3) entro 60 giorni dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 151/2015, l'INAIL deve regolamentare gli obblighi previsti e concernenti la comunicazione al datore di lavoro, entro il 31 dicembre di ogni anno, degli elementi integrativi per il calcolo del premio assicurativo, con modalità telematiche sul sito istituzionale dell'ente.

SANZIONI = Il D. Lgs. n. 151/2015 modifica anche, in parte, l'art. 55 del D. Lgs. n. 81/2008, in tema di sanzioni relative alla sorveglianza sanitaria, alla formazione generale e specifica dei lavoratori, dirigenti e per la formazione legata alla prevenzione incendi e alle emergenze. In specie, gli importi delle sanzioni per le imprese da 6 a 10 dipendenti vengono raddoppiati, per le imprese con più di 11 lavoratori sono triplicati.

FORMAZIONE ON LINE = Relativamente alle norme in materia di formazione dei coordinatori per il progetto e per l'esecuzione, il comma 1, lettera o), dell'art. 20 del D. Lgs. n. 151/2015 prevede la frequenza ai corsi relativi alle materie giuridiche e a quelli di aggiornamento possa anche avvenire online.

INTERPELLI = Modificato l'art. 12, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008, avuto riguardo alla tematica degli interpellati. In pratica, relativamente alla possibilità degli interpellati per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, si prevede l'allargamento anche alle regioni ed alle province autonome della possibilità di presentare interpellati.

Ricordiamo come gli interpellati sono quesiti in ordine e sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le indicazioni fornite dagli enti preposti con questi strumenti costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio della vigilanza. Ricordiamo infine come gli interpellati possano essere richiesti dalle aziende e/o dalle loro rappresentanze sindacali e professionali.

SISTEMA ISTITUZIONALE = Il decreto legislativo n. 151/2015 cambia radicalmente ed in qualche modo razionalizza il sistema istituzionale che, a livello nazionale, è deputato al "governo" della materia della salute e sicurezza dei lavoratori. Il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 5 T.U. salute e sicurezza) sarà ora allocato presso il Ministero della Salute. Mutata è la composizione, semplificata anche le procedure di designazione dei componenti. Modificata anche la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (ex art. 6 T.U. salute e sicurezza).

(Supplemento a cura dell'avv. Mazzanti)

| | |
|--|---|
| Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 conv. in L. 27/02/04 n. 46 art. 1, comma 2 Filiale di Bologna | Direttore responsabile Massimo Mazzanti Redazione Maria Stefania Devescovi Editrice Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori via Tosarelli 155 - Villanova di Castenaso (BO) Tel. 051.78.39.19 Fax 051.78.39.00 |
| Reg. Canc. Tribunale di Bologna n. 6240 del 04/01/1994 |  Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana |
| Consultabile sul nostro sito: www.confagricoltura.org/bologna | |