

Emergono alcune incongruenze in relazione all'esibizione della documentazione.

IL VERBALE DI PRIMO ACCESSO ISPETTIVO

La Direttiva ministeriale del 18/9/2008, allo scopo di rendere omogenei, su tutto il territorio nazionale, i documenti emessi dagli organi di vigilanza in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale, ha previsto l'istituzione di una modulistica unificata ad uso dei funzionari ispettivi delle Direzioni provinciali e regionali del lavoro, dell'INPS e dell'INAIL.

A tale proposito, il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, con nota prot. 25/Segr/0000195 del 9/1/2009, ha diffuso gli schemi dei verbali da utilizzare durante, e al termine, delle attività di accertamento ispettivo.

Merita un approfondimento quanto previsto dal verbale di primo accesso ispettivo, che deve essere compilato durante la prima fase dell'accertamento.

Il verbale di primo accesso, in conformità con la previsione della citata Direttiva ministeriale, nonché del Documento di programmazione dell'attività di vigilanza per il 2009, diffuso con nota prot. 25/II/0001489 del 3/2/2009 del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, pone in primo piano l'esigenza di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso, in quanto incidente sui profili di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sul salario e sulla perdita di diritti conseguenti all'instaurazione di un regolare rapporto di lavoro. L'attività di programmazione delle verifiche ispettive, pertanto, dovrà prediligere accessi ispettivi brevi, finalizzati a rendere percepibile sul territorio la presenza dell'organo di vigilanza.

Il verbale di primo accesso è stato concepito per soddisfare la prerogativa principale dell'attività di vigilanza, il contrasto, cioè, al lavoro sommerso.

Mentre si condivide in maniera decisa la volontà di contrasto di questo endemico fenomeno, alcune critiche possono essere mosse sull'impostazione del verbale, in relazione, soprattutto, alla prova della regolare instaurazione dei rapporti di lavoro.

La prima parte del verbale, infatti, recita testualmente: *non avendo il datore di lavoro dato dimostrazione, nel corso dell'accesso ispettivo, della regolare occupazione di tutto il personale trovato intento al lavoro e non avendo i lavoratori interessati potuto esibire nessuna attestazione della propria regolare presenza al lavoro, sussistendo i presupposti di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008, si procede con separato provvedimento alla sospensione dell'attività d'impresa a decorrere dalle ore 12 del _____ - con decorrenza immediata.*

Appaiono evidenti i contrasti che possono crearsi, poiché nessuna norma dispone che le comunicazioni di assunzione al Centro per l'impiego devono essere tenute presso il luogo di lavoro ed esibite immediatamente agli organi di vigilanza, così come nessuna norma può imporre ai lavoratori di portare seco altra documentazione attestante la loro regolarizzazione (es. lettera di assunzione, prospetto paga, ecc.).

Pertanto, prevedere la sospensione dell'attività imprenditoriale, pur se differita alle 12 del giorno successivo o di altro giorno indicato nel verbale di primo accesso, a mero scopo cautelativo, non avendo il personale ispettivo, immediatamente, verificato la regolarità dei rapporti di lavoro instaurati, appare perlomeno discutibile.

La casistica che potrebbe verificarsi è ampia:

- impossibilità di conferire, nel lasso di tempo precedente la sospensione dell'attività, con il personale che ha eseguito l'accertamento o con altro personale incaricato dalla Direzione prov.le del lavoro. Il cosiddetto ispettore di turno, infatti, potrebbe non essere, nell'immediato, a conoscenza della pratica affidata ad altro collega o potrebbe non riuscire a conferire con lo stesso, per diversi motivi (servizio esterno, incarichi fuori provincia, corsi di formazione, ferie, indisposizione, ecc.);
- impossibilità, da parte del soggetto ispezionato o del suo Consulente, di conferire in così breve tempo con il funzionario accertatore o con l'Ufficio di appartenenza. Anche in questo caso, le motivazioni potrebbero essere variegatae (altri impegni improcrastinabili di lavoro, indisposizione, chiusura per ferie, ecc.).

Secondo la tesi sostenuta dallo scrivente, qualora uno o più lavoratori trovati intenti al lavoro siano in condizioni di irregolarità e si siano verificati i presupposti per la sospensione dell'attività imprenditoriale, il provvedimento dovrebbe decorrere dalla data in cui sia effettivamente accertata la violazione prevista dall'art. 14 del D.Lgs. 81/2008.

In caso contrario, si avrebbe l'aberrazione che datori di lavoro assolutamente regolari, per il solo fatto di non aver avuto la possibilità, in un lasso di tempo

impalpabile, di conferire con l'Organo di vigilanza, potrebbero incappare nel provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale anche per rapporti di lavoro magari regolarizzati da decenni.

E se ciò avvenisse, per la revoca del provvedimento, occorrerà pagare la sanzione aggiuntiva unica di 2.500 euro o sarà possibile estendere il procedimento di annullamento della sospensione, senza pagamento, quindi, di detta somma aggiuntiva?

Ad avviso di chi scrive prevedere la sospensione dell'attività a scopo meramente cautelare, dimenticando che tale provvedimento, aggiuntivo a tutte le altre sanzioni, dovrebbe avere natura eccezionale, e non routinaria, appare inaccettabile ed assolutamente penalizzante, soprattutto per consulenti del lavoro ed altri professionisti abilitati che hanno optato per la tenuta presso i propri uffici del libro unico del lavoro.

Infatti, qualora il libro unico sia tenuto dal datore di lavoro, la conservazione delle copie delle comunicazioni di assunzione sul luogo di lavoro dovrà essere posta in essere dal momento dell'inizio dell'attività lavorativa ed almeno sino al termine stabilito dal legislatore per l'effettuazione delle registrazioni sul libro unico del lavoro. Successivamente, la dimostrazione della regolarità potrà avvenire, per i lavoratori già registrati su di esso, attraverso la sua esibizione. Qualora, invece, il tenentario sia il consulente del lavoro ed il datore di lavoro non detenga copia del libro unico, la regolarità dei rapporti non potrà che essere comprovata, nell'immediato, tramite l'esibizione delle comunicazioni preventive di assunzione, anche qualora i lavoratori stessi siano già iscritti nel libro unico.

Da ultimo, un'amara considerazione: ma l'obbligo di trasmettere, in via telematica e preventiva, le comunicazioni di assunzione al centro per l'impiego, non avrebbe dovuto anche essere uno strumento di verifica immediata, fruibile dall'organo di vigilanza, della regolarità dei rapporti di lavoro instaurati? A cosa servono i flussi telematici se la Pubblica Amministrazione persevera nella richiesta di esibizione degli stessi flussi, ma in formato cartaceo? Gli ispettori non sarebbero tenuti a verificare, prima dell'accesso in azienda, le comunicazioni telematiche trasmesse al centro per l'impiego?

La seconda parte del verbale di primo accesso ispettivo contiene un'elencazione, meramente esemplificativa, di documenti che potrebbero essere richiesti al datore di lavoro e reputati, dai funzionari ispettivi, necessari per la definizione dell'accertamento.

Fra i documenti che potrebbero essere richiesti sono menzionati i prospetti paga sottoscritti.

Anche la locuzione *sottoscritti*, qualora interpretata in maniera letterale, provocherà un fitto contenzioso: la legge 5/1/1953, 4, contenente le disposizioni sull'obbligo di consegnare ai lavoratori dipendenti, unitamente alle retribuzioni, un prospetto paga, non menziona anche l'obbligo dei lavoratori di controfirmare il documento, né l'obbligo del datore di lavoro di tenerne copia (firmata dal lavoratore).

L'ispettore potrebbe ottenere prova dell'assolvimento, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di consegna del prospetto, attraverso l'intervista ai dipendenti.

Inoltre, il datore di lavoro potrebbe, come avviene in svariate realtà, consegnare il prospetto paga al lavoratore attraverso la posta elettronica: si deve pretendere, a comprova della consegna, che il lavoratore firmi il prospetto ricevuto e lo riconsegna al datore di lavoro? Questo, inutile, passaggio mal si concilia con il desiderio di semplificazione

Il verbale si chiude con l'ulteriore menzione dei lavoratori trovati sul luogo di lavoro e, in particolare, per ciascuno di essi si richiede:

- cognome, nome e codice fiscale;
- luogo e data di nascita;
- descrizione analitica delle attività svolte, del loro abbigliamento ed altri elementi ritenuti utili all'accertamento.

Legittimamente, ci si potrebbe domandare: nel caso di accesso ispettivo in aziende con numerosi dipendenti, com'è possibile conciliare accessi brevi con la minuziosa elencazione di tutti i dipendenti presenti, del loro abbigliamento e delle attività lavorative che stavano espletando?

E' evidente, e tale regola vale anche per la sospensione dell'attività e per la richiesta dei prospetti paga sottoscritti, che il buon senso e, soprattutto, una corretta tecnica ispettiva, dovrebbe vegliare sull'operato dei funzionari, evitando che un'interpretazione troppo rigida appesantisca inutilmente l'accertamento ispettivo e implementi esageratamente il contenzioso.

Novara, 16/3/2009

BARTOLOMEO LA PORTA

(consulente del lavoro in Novara)

