

Roma, 25 Giugno 2018

LAV18156

SM

Oggetto: Lavoro. Indicazioni varie dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Di seguito, diamo notizia di una serie di attività intraprese negli ultimi giorni dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

1. Controllo a distanza dei lavoratori.

A distanza di qualche mese, l'INL è tornato ad occuparsi dei presupposti alla base dell'installazione, nei luoghi di lavoro, di impianti di sorveglianza che implicino un controllo a distanza dei lavoratori. In particolare, già nella circolare n. 5/2018 (commentata con la nota Conftrasporto LAV18055 del 21.2. u.s), l'INL aveva chiarito che l'attività istruttoria propedeutica all'autorizzazione all'installazione, dovesse concentrarsi sull'esistenza effettiva delle finalità indicate dall'impresa nell'istanza di rilascio.

Ora, con la lettera circolare del 18 Giugno, l'INL ha precisato che nel caso la richiesta dell'impresa venga motivata con generiche esigenze di "sicurezza del lavoro", queste ultime devono poi trovare *"adeguato riscontro nell'attività di valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro e formalizzata nell'apposito documento (DVR)"*. Di conseguenza, è necessario che all'istanza di autorizzazione (rivolta alle strutture territoriali dell'Ispettorato e - per le imprese plurilocalizzate - all'INL), il datore di lavoro alleggi gli estratti del documento di valutazione dei rischi (DVR), dai quali risulti che *"l'installazione di strumenti di controllo a distanza è misura necessaria ed adeguata per ridurre i rischi di salute e sicurezza cui sono esposti i lavoratori"*.

2. Rivalutazione delle sanzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro.

Con un comunicato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 Giugno u.s, l'INL ha informato che, partire dal 1 Luglio p.v, scatterà la rivalutazione dell'1,9% delle ammende previste per le contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, e delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal d.lgs 81/2008 nonché da atti aventi valore di legge.

3. Applicazione dei contratti "leader" del settore.

Lo scorso 20 Giugno, sul proprio sito internet l'INL ha diffuso un comunicato dal titolo *"Applicazione CCNL e tutela dei lavoratori"*, in cui ha informato che l'azione di contrasto al dumping contrattuale, iniziata a Gennaio di quest'anno su tutto il territorio nazionale con una particolare attenzione al terziario, si sta concentrando verso quelle imprese che non applicano i contratti "leader" sottoscritti dai sindacati dei lavoratori comparativamente più rappresentativi (CGIL, CISL, UIL). In particolare, il comunicato evidenzia che *"Fermo restando il principio di libertà sindacale..., la fruizione di benefici, così come il ricorso a forme contrattuali flessibili, è ammesso a condizione che si applichino i contratti "leader" del settore, contratti che vanno comunque sempre utilizzati per l'individuazione degli imponibili contributivi. Le imprese che non applicano tali CCNL potranno pertanto rispondere di sanzioni amministrative, omissioni contributive e trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro flessibili. Anche gli eventuali soggetti committenti risponderanno in solido con le imprese ispezionate degli effetti delle violazioni accertate"*.

A questo proposito, ricordiamo che il riferimento al concetto della maggiore rappresentatività comparata dei CCNL è contenuto in una serie di norme, tra cui:

- L'art. 1, comma 1175 della Legge 296/2006, il quale dispone che i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, sono subordinati al possesso del DURC, *"fermo restando il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli"*



regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”;

- *L'articolo 1 del DL n. 338/1989, il quale prevede che “la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo”;*
- *Le disposizioni del Jobs act che consentono alla contrattazione collettiva di integrare le norme di legge in materia di lavoro intermittente, apprendistato e a tempo determinato (vedi la nota Conftrasporto LAV18037 del 30 Gennaio u.s).*

Il testo del comunicato è raggiungibile dall'indirizzo <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Pagine/Applicazione-CCNL-e-tutela-dei-lavoratori-20062018.aspx>.

Cordiali saluti.