

Udine, 14.1.2008

Oggetto: Sospensione dell'attività aziendale – Documento unico di regolarità contributiva – Obbligo comunicazione trasformazioni e variazioni rapporti di lavoro - Malattia

Si ritiene utile riassumere il contenuto di alcune norme recentemente entrate in vigore relative ad aspetti di particolare importanza per la vita delle aziende.

1) Sospensione dell'attività aziendale

Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ha attribuito agli Ispettori del Lavoro la facoltà di sospendere l'attività aziendale quando riscontrano:

- l'impiego di personale "in nero" per oltre il 20% della forza lavoro regolarmente occupata;
- ripetute violazioni delle norme riguardanti l'orario di lavoro e i riposi giornalieri e settimanali
- gravi e ripetute violazioni delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Gli Ispettori possono disporre la sospensione dell'attività del cantiere, del punto vendita, dell'unità locale e/o dell'Azienda nella sua interezza. Il provvedimento è applicabile solo alle imprese, con esclusione quindi dei datori di lavoro non imprenditori (professionisti, associazioni, fondazioni).

La riapertura/ripresa dell'attività è subordinata alla regolarizzazione delle infrazioni e al pagamento di un'ulteriore gravosa sanzione, che va ad aggiungersi a quelle già esistenti per ogni tipologia di infrazione (lavoro nero, omesse comunicazioni, libri obbligatori), pari a 1/5 delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate.

2) DURC - Documento unico di regolarità contributiva

Dal 1.1.2008 per ottenere le agevolazioni contributive e normative previste dalla normativa europea/nazionale/regionale viene richiesto ai datori di lavoro di tutti i settori produttivi il documento unico di regolarità contributiva; tale documento certifica il corretto versamento dei contributi previdenziali nei confronti dell'INPS, dei premi assicurativi nei confronti dell'INAIL e della contribuzione assistenziale nei confronti della Cassa edile.

Il DURC viene richiesto dalla Pubblica Amministrazione per la stipula di contratti d'appalto pubblici, ma è richiesto anche per gli appalti privati e per i lavori privati in edilizia per i quali c'è l'obbligo della denuncia di inizio di attività o che sono soggetti al rilascio di una concessione, nonché per tutelare l'azienda committente nelle ipotesi di responsabilità solidale tra appaltante e appaltatore.

La mancata regolarità contributiva e le violazioni in materia di sicurezza sul lavoro fanno decadere le agevolazioni riguardanti le riduzioni contributive per apprendisti, contratto di inserimento, assunzione dipendenti in mobilità, disoccupati di lunga durata, CIGS, ecc.....; a tali ipotesi vanno aggiunte quelle che riconoscono vantaggi fiscali in determinate aree, la deducibilità degli oneri della formazione ai fini dell'IRAP e le riduzioni contributive dell'11,50% in edilizia. Sembra inoltre che, in assenza di DURC, non possano essere riconosciute le agevolazioni economiche (uno o due livelli retributivi in meno) previste dalla legge per gli assunti con contratto di apprendistato o contratto di inserimento e quelle normative relative alla non computabilità nella base di calcolo della forza lavoro dei contratti con tipologia formativa.

La legge prevede espressamente quale condizione per il rilascio del documento il rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Il DURC viene rilasciato dagli Enti Previdenziali e dalle Casse Edili (a regime anche dagli Enti Bilaterali) e ha validità generalmente per un mese che diventano tre nel settore degli appalti privati in edilizia.

3) Obbligo di comunicazione delle modificazioni del rapporto di lavoro

In seguito all'entrata in vigore del Decreto ministeriale che ha istituito il modello unificato per le comunicazioni obbligatorie in via telematica, è divenuto effettivo dal 11.01.2008 l'obbligo di comunicazione, entro 5 giorni, di tutte le modificazioni del rapporto di lavoro dipendente e di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto (proroghe, trasformazioni, distacchi, trasferimenti, modifiche della ragione sociale, trasferimento d'azienda o di ramo di essa).

In caso di omessa/ritardata comunicazione della modificazione è prevista una sanzione da 100 a 500 euro.

4) Malattia

Secondo il criterio generale osservato dall'INPS, il giorno precedente a quello del rilascio del certificato medico non è indennizzabile, salvo che sullo stesso risulti compilata la voce "dichiara di essere ammalato dal..."(giorno precedente).

In applicazione di questo criterio, nelle ipotesi in cui il lavoratore, già ammalato la settimana precedente con prognosi fino al venerdì, faccia pervenire il lunedì successivo un nuovo certificato medico - con data di rilascio lunedì - da cui risulta la continuazione della malattia, l'Istituto non riconosce l'indennizzabilità dei giorni di sabato e domenica, e ciò a meno che il lavoratore non si sia fatto rilasciare in tali giorni un apposito certificato dalla guardia medica.