

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “Legalità, sicurezza e appalti nel lavoro che cambia”

• A CURA DELLA REDAZIONE •

Si è svolto a Milano il 5 aprile 2024 il convegno su *“Legalità, sicurezza e appalti nel lavoro che cambia”* organizzato dal CPO di Milano e ANCL UP Milano, in collaborazione con la Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano e Regione Lombardia, che ha ospitato relatori e partecipanti nell'Auditorium Testori di Palazzo Lombardia a Milano.

Le relazioni si sono succedute lungo 4 ore di lavori davvero intensi e preziosi per le testimonianze portate sul palco sia dai Consulenti del Lavoro che dalle istituzioni, *in primis* su tutte dal Ministro Marina Calderone, nonché dai vertici della categoria e dell'Ancl e da rappresentanti di Inps, Inail, Inl, Regione Lombardia e studiosi del diritto.

MINISTRO MARINA CALDERONE: SEMPLIFICAZIONE E AI AL CENTRO DEL FUTURO DEL LAVORO, MA LA REPUBBLICA È FONDATA SUL LAVORO DELLE PERSONE

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Calderone, ha sottolineato l'importanza della **semplificazione normativa** e dell'**adattamento** alle **sfide** poste dalle **transizioni digitali ed ecologiche** e ha evidenziato il ruolo cruciale dell'intelligenza artificiale, sia come motore di produttività che come potenziale minaccia per il lavoro umano se non gestita correttamente ricordando, con l'occasione, l'articolo 1 della Costituzione Italiana:



il Ministro ha infatti sottolineato che la Repubblica è **fondata sul lavoro delle persone**, non delle macchine. Occorre volgere lo sguardo al futuro, così ancora il Ministro che, a più riprese, ha **ringraziato i Consulenti del lavoro** per l'opera svolta e ha sottolineato la loro importanza nel loro ruolo di “sentinelle” nel promuovere la cultura della sicurezza, ambito sul quale occorre investire anche con particolare riguardo al lavoro femminile (ma anche già nelle scuole!), e il rispetto delle regole. È importante il ruolo dei Consulenti del lavoro poiché il loro lavoro è fondamentale anche per comprendere i servizi e i bisogni della società e *come* la società si sta evolvendo.

Il tema della sicurezza e della legalità è stato comunque “il” tema sul quale si è concentrato l'intervento del Ministro che non ha mancato di sottolineare gli obiettivi che hanno mosso la mano del Legislatore nel recente decreto legge n. 19/24 [Ndr: che è stato successivamente convertito in legge con alcune modifiche rispetto al testo iniziale] intervenendo sulla reintroduzione della fattispecie penale per il reato di somministrazione illecita di manodopera e sul nuovo istituto della “patente a crediti”. È importante che il Governo, ➤



L'impegno etico dei professionisti Rispondere al Cambiamento

Sottolineata dal Ministro l'importanza della semplificazione normativa e dell'adattamento alla transizione digitale ed ecologica. L'intelligenza artificiale ha un ruolo di rilievo come strumento di protezione e di promozione del lavoro, ma evidenzia anche la potenziale minaccia che racchiude in sé e che va gestita con attenzione

CONVEGNO 5 APRILE 2024: "LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA"

basandosi sull'ascolto, prezioso, delle parti sociali, si adoperi per assicurare la qualificazione di tutte le imprese che lavorano in cantieri, soprattutto quelli complessi come quello di Firenze, dove è avvenuta recentemente la grande tragedia che tutti ricordano.

A seguire una sintesi degli interventi del Convegno, che hanno fatto seguito alla relazione introduttiva del Presidente Potito di Nunzio (che si può leggere ne [Il Punto](#) del numero di aprile 2024 di Sintesi), e che è possibile rivedere integralmente sul canale YouTube di Regione Lombardia (cliccando [qui](#)); la documentazione inerente i diversi interventi si possono acquisire accedendo al sito della [Fondazione Consulenti del lavoro di Milano](#).

ALESSANDRO GRAZIANO,
Presidente Ancl Up Milano: **SERVONO
NORME PER TUTELARE IMPRESE E LAVORATORI**

Il Presidente dell'Ancl UP Milano, Alessandro Graziano, dopo aver portato i saluti ai relatori e ai partecipanti all'evento, sottolinea con vigore l'importanza della **tutela dei diritti** e del **rispetto delle normative** nel contesto lavorativo, rimarcando quanto siano fondamentali per la **sostenibilità** e il **successo** delle imprese. Forte della sua esperienza come consulente del lavoro, ha ricordato le **sfide** affrontate dai Consulenti del lavoro - **intermediazione di manodopera** e **caporalato** -. Ripercorrendo le diverse riforme legislative succedutesi nel tempo (si ricordano il pacchetto Treu, la Legge Biagi e il *Jobs Act*), ha messo in luce come spesso il Legislatore **faticchi a tenere il passo** in un contesto economico dinamico e dall'evoluzione spesso rapida e incisiva.

Tutela dei diritti e rispetto delle normative nel contesto lavorativo

Il presidente Graziano ha sottolineato con forza l'importanza della tutela dei diritti e del rispetto delle normative per la sostenibilità e il successo delle imprese. Partendo dalla sua esperienza come consulente del lavoro, ha evidenziato le sfide poste dal fenomeno dell'intermediazione di manodopera e dal caporalato, nonché le difficoltà del Legislatore nel tenere il passo con l'evoluzione del contesto economico dinamico.



È proprio riferendosi ai temi del Convegno - di grande e dolorosa attualità - e cioè la **sicurezza** sui luoghi di lavoro e il **lavoro sommerso** con particolare attenzione sulla questione degli appalti non genuini, ha messo l'accento sulla necessità di una regolamentazione che, oltre a imporre obblighi al committente, fornisca anche una tutela del *business* e introduca strumenti per esercitare il controllo richiesto.

**DARIO MONTANARO, Presidente Ancl:
LE IMPRESE DEVONO GESTIRE
IL CAPITALE UMANO IN MODO ETICO**

Dario Montanaro ha sviluppato il suo intervento affrontando i temi cruciali del mondo del lavoro da una prospettiva "**filosofica**", senza tuttavia perdere di vista le implicazioni pratiche. L'enfasi del suo discorso è stata posta sull'**importanza della persona** e del suo ruolo all'interno del contesto lavorativo.

L'etica professionale nel mondo del lavoro lavoro in evoluzione

Dario Montanaro offre una prospettiva "filosofica" sulla crescente importanza dell'etica e della responsabilità nel mondo del lavoro odierno. Sottolinea come i dipendenti abbiano oggi maggior potere contrattuale e cerchino ambienti che rispettino le regole, aprendo così la strada a un cambiamento culturale nelle pratiche professionali.



Nel discorso di Montanaro si sottolinea a più riprese che il potere contrattuale dei lavoratori è cambiato conferendo loro ora la capacità di controllare le imprese e di cercare ambienti di lavoro che rispettino le regole contrattuali, ambientali e fiscali.

Il mondo è in evoluzione e i professionisti devono essere in grado di **intercettare il cambiamento**: è necessario un cambiamento culturale che preveda una revisione degli obblighi dei consulenti e delle conseguenze di una condotta professionale non etica.

Essere professionisti implica un **impegno etico e morale** che deve essere valorizzato all'interno della professione, conclude Montanaro. ➤

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

ANIELLO PISANTI, Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro I.N.I.:

PIÙ CONTROLLI CONTRO IL LAVORO IRREGOLARE E FOCUS SU DISCRIMINAZIONI

Garantire il rispetto delle **normative sul lavoro** e promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro: questo l’obiettivo principale dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), come sottolineato da uno dei massimi rappresentanti, Aniello Pisanti, durante l’intervento del 5 aprile. Sebbene l’organico dell’INL sia in aumento, il numero di ispettori rimane ancora **insufficiente** per garantire un controllo efficace su tutto il territorio nazionale.

Tra le priorità dell’INL vi è la **lotta al lavoro sommerso e irregolare**, come stabilito dal piano nazionale lanciato nel 2022, che ha previsto un aumento delle ispezioni per contrastare questo fenomeno. Tuttavia, Pisanti ha evidenziato come esistano settori particolarmente difficili da monitorare, come quello del lavoro domestico, caratterizzato da un alto livello di irregolarità.

L’attività di vigilanza dell’INL si concentra su diversi settori considerati **“borderline”**, tra cui l’edilizia, l’agricoltura, la logistica, il commercio e il settore manifatturiero artigianale. Inoltre, l’Ispettorato combatte le nuove forme di interposizione fittizia, come il contratto di rete, e si occupa dei distacchi transnazionali. Riguardo al D.l. n. 19/24 e alla cosiddetta **“lista di conformità”**, che prevede l’esenzione da ispezioni per 12 mesi per le imprese che hanno superato positivamente un controllo, il dott. Pisanti ha prospettato la possibilità di revisioni in fase di conversione in legge.

La gestione della lista di conformità comporta uno sforzo organizzativo non indifferente, ha spiegato Pisanti, poiché richiede la gestione burocratica di un archivio e di banche dati relative alle aziende esentate dai controlli per un anno.

Infine, Pisanti ha sottolineato l’impegno dell’INL nella lotta contro le discriminazioni e nell’attenzione alla realizzazione e al rispetto delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Soluzioni per Combattere il Lavoro Nero

- Semplificare le Norme**
Ridurre la complessità delle normative e renderle più accessibili può aiutare a prevenire il lavoro nero.
- Promuovere la Legalità**
Coinvolgere i consulenti del lavoro e sensibilizzare imprenditori e lavoratori può contribuire a diffondere una cultura della legalità.
- Potenziare i Controlli**
L’Ispettorato del Lavoro svolge un ruolo cruciale, come dimostrato dalle 1000 ispezioni effettuate a Milano nel primo trimestre del 2024.

CARLO COLOPI, Direttore Ispettorato del Lavoro di Milano: **LAVORO E LEGALITÀ – UN’ENDIADI**

Il **lavoro** e la **legalità** sono **inscindibili**, un binomio che non può essere separato. Una **endiadi**, così la definisce Carlo Colopi all’inizio del suo intervento, sottolineando come tutti gli interventi, che lo hanno preceduto, hanno messo in luce questa connessione incontrovertibile. Nel riprendere il tema del "lavoro sommerso", il Dott. Colopi sottolinea come si tratti di un fenomeno complesso, che include situazioni di lavoro irregolare non comunicate alle autorità pubbliche e situazioni comunicate formalmente ma non conformi alle regole. Riporta così alla platea l’esperienza del biennio 2021-2022: dopo il periodo del Covid, il “lavoro nero” sembrava essere stato messo da parte, soprattutto nel settore dei pubblici esercizi. Tuttavia, i segnali indicano che il fenomeno del “lavoro nero” sta riprendendo slancio, e l’Ispettorato Nazionale del Lavoro sta concentrando le attività ispettive proprio su questo fronte. Nel 2023, sono state sospese 291 attività tra Milano e Monza, e sono stati trovati 408 ➤

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro: Lavoro: Garante della della Legalità e della Sicurezza

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) svolge un ruolo fondamentale nel garantire il rispetto delle normative sul lavoro e la sicurezza sul posto di lavoro in Italia. Guidato da figure autorevoli come il dott. Aniello Pisanti, l'INL si concentra sulla lotta al lavoro sommerso e irregolare, con l'obiettivo di promuovere una cultura della legalità e della tutela dei diritti dei lavoratori.



CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

lavoratori in nero, numeri veramente significativi. Nel 2024, i controlli sui pubblici esercizi stanno rivelando situazioni simili.

I controlli da soli, però, non sono sufficienti per arginare un fenomeno così diffuso.

Occorre trovare soluzioni alternative, unendo le **competenze dei filosofi e dei tecnici**.

La **prevenzione** e la **promozione della legalità** sono questioni centrali, e i **consulenti del lavoro** svolgono un ruolo fondamentale in questo ambito. L'INL a Milano ha già effettuato 1.000 ispezioni nel primo trimestre del 2024, in linea con gli obiettivi prefissati, ma è evidente che esiste un problema di legalità e di fenomeni da contrastare.

Un altro fenomeno preoccupante, che richiama il dott. Colopi nel suo intervento, riguarda i datori di lavoro che si rivolgono a **piattaforme elettroniche**: le piattaforme provvedono all'assunzione del personale e al pagamento degli stipendi, ma i lavoratori risultano “in nero” perché nessuna pubblica amministrazione è a conoscenza del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro, in buona fede, si affida a soggetti privi dei titoli necessari per esercitare la professione, ritrovandosi così in una situazione di illegalità. La “*Gig Economy*” sta espandendosi in modo incredibile, poiché offre guadagni facili e consistenti, e l'INL intende insistere su questo fronte per combattere l'illegalità.

E conclude: il lavoro nella legalità rimane una **sfida costante**, che richiede un impegno continuo da parte di tutti gli attori coinvolti per promuovere una **cultura della legalità** e contrastare gli abusi e le violazioni delle norme.

ANDREA ASNAGHI, Responsabile Centro Studi Fondazione Cdl Milano, Consulente del lavoro:
ESTERNALIZZAZIONI ILLECITE NEL MONDO DEL LAVORO - TRA COMPLESSITÀ NORMATIVA E NECESSITÀ DI SEMPLIFICAZIONE

Lo scenario delle esternalizzazioni lavorative si presenta complesso e sfaccettato, con una diffusa illegalità che rischia di minare i principi fondanti del diritto del lavoro. La provocazione iniziale del dott. Asnaghi solleva un interrogativo cruciale: la legalità conviene o

meno? Una domanda che rappresenta un vero spartiacque nel dibattito.

I dati raccolti evidenziano come l'illegalità sia particolarmente diffusa nel settore dell'esternalizzazione, con un proliferare di pratiche elusive delle norme vigenti. Il legislatore ha cercato di disciplinare il fenomeno distinguendo tra appalto e somministrazione, ma la realtà operativa si rivela più complessa.

Le attività di fornitura di manodopera, infatti, sono soggette a stringenti requisiti di legalità, potendo essere svolte solo da agenzie autorizzate o, in casi specifici, mediante il distacco di lavoratori. Tuttavia, emerge che spesso il distacco viene utilizzato in modo improprio, aggirando il divieto di subappalto, soprattutto negli appalti pubblici.

La pubblica amministrazione riceve quotidianamente dati su queste pratiche, ma l'utilizzo di tali informazioni risulta ancora carente. Si avverte la necessità di un'attività di *intelligence* che analizzi e valuti questi dati, al fine di contrastare efficacemente le esternalizzazioni illegittime. Un altro aspetto cruciale riguarda la responsabilità solidale nella filiera degli appalti genuini. Nonostante esistano norme a tutela dei trattamenti retributivi e contributivi, queste potrebbero essere ampliate ad altre forme di esternalizzazione, come i servizi di trasporto e logistica o il noleggio a caldo, attualmente non sufficientemente regolamentate.

La semplice verifica del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) non basta a garantire la genuinità dell'appalto e il rispetto delle condizioni lavorative, poiché si basa sulle dichiarazioni degli interessati. Pertanto, si evidenzia l'esigenza di introdurre norme più stringenti sulla responsabilità solidale, estendendo l'applicazione di quanto stabilito dalla Corte Costituzionale già nel 2017.

Inoltre, il dott. Asnaghi sottolinea la necessità di semplificare la burocrazia legata alle esternalizzazioni, come nel caso delle reti di impresa, dove le procedure risultano eccessivamente complesse e potrebbero incentivare la fuga dalla legalità.

Un'altra proposta riguarda il ripristino delle

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

norme di responsabilità sulle ritenute fiscali, consentendo un controllo più approfondito sulla correttezza delle retribuzioni e dei contributi versati.

In riferimento al D.l. n. 19/24, accoglie positivamente la reintroduzione delle sanzioni penali per le esternalizzazioni illecite, ma suggerisce una revisione della norma per renderla più efficace (una lettura della tabella a seguire mostra come la norma non metta a segno, in realtà, un risultato soddisfacente). In particolare, propone di abolire il limite massimo di 50.000 euro per le sanzioni pecuniarie, di migliorare la definizione della fattispecie penale, di inserirla nell’ambito del D.lgs. n. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle imprese e di escludere l’applicabilità del comma 2 dell’art. 38 del D.lgs. n. 81/2015 per i contratti a causa illecita.

pratiche illecite, al fine di tutelare i diritti dei lavoratori e garantire un sano equilibrio tra flessibilità e legalità.

Per una illustrazione completa del lavoro di studi e di proposte del Centro Studi di Fondazione Cdl Milano si invita a cliccare [qui](#)

Patente a crediti nel D.l. 19/2024

Il dottor Guariniello esprime l’auspicio che la patente a punti venga estesa anche agli appalti e subappalti intraziendali. Auspicabile che vi sia un incremento del personale ispettivo e di controllo, con un potenziamento delle competenze unitamente alla creazione di una procura nazionale sulla sicurezza del lavoro.



Il D.L. 19/2024 e le sanzioni

Violazione	Sanz. penale precedente Piena	Sanz. penale precedente Ridotta 1/4	Sanz. penale ATTUALE Piena	Sanz. penale ATTUALE Ridotta 1/4
Distacco illecito (2 lav. x 2 gg9)	240 euro	60 euro	5.000 euro	1.250 euro
Somministrazione o appalto illecito 50 lav. X 600 gg	1.800.000 euro	450.000 euro	50.000 euro	12.500 euro

Stato debole coi forti e forte coi deboli: nel primo caso (marginale) aumento di oltre 20 volte. Nel secondo caso (criminale) diminuzione di 36 volte.

Infine, il dott. Asnagli lancia una provocazione: perché non introdurre norme che consentano alle aziende, soprattutto quelle di piccole dimensioni, di regolarizzare il personale impiegato in modo illecito, impegnandosi a non commettere più violazioni nel futuro? Allo stesso tempo, si potrebbe inasprire il controllo sulle agenzie per il lavoro, imponendo scadenze più stringenti per le comunicazioni e adottando misure di certificazione preventiva della regolarità degli appalti.

In sintesi, il quadro normativo sulle esternalizzazioni si presenta complesso e necessita di interventi mirati, volti a semplificare le procedure, rafforzare la responsabilità solidale lungo la filiera e contrastare efficacemente le

**RAFFAELE GUARINIELLO, Magistrato e Giurista:
SICUREZZA SUL LAVORO E PATENTE A PUNTI**

Il recente Decreto legge n. 19 del 2024, così il dott. Guariniello, rappresenta un passo significativo verso il miglioramento della sicurezza sul lavoro sottolineando in modo particolare l’introduzione della **patente a punti**. Questo provvedimento è stato accolto positivamente per il suo *focus* sulla sicurezza in un contesto in cui gli **incidenti sul lavoro** continuano a rappresentare un problema rilevante. L’importanza della responsabilità delle imprese in caso di incidenti viene fortemente sottolineata, con la speranza che la patente a punti venga estesa anche agli appalti e subappalti intraziendali.

Il decreto, così ancora il dott. Guariniello, pone inoltre specifiche **condizioni** per il rilascio della patente a punti, tra cui la formazione obbligatoria del datore di lavoro e dei lavoratori autonomi, oltre alla necessità di possedere un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). È cruciale, tuttavia, prestare attenzione affinché la patente a punti non venga concessa in situazioni in cui il datore di lavoro abbia violato l’obbligo inderogabile della valutazione dei rischi.

Infine, il Relatore auspica **emendamenti** ➤



CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

[N.d.R. si segnala a tale proposito che in sede di conversione in legge del D.l. n. 19/2024 le norme sulla patente a punti hanno subito delle significative modifiche] al decreto per potenziare il personale e le competenze professionali nel campo della sicurezza sul lavoro evidenziando la necessità di affrontare la crisi attuale della giustizia penale in materia di sicurezza sul lavoro, con la proposta di istituire una procura nazionale dedicata a questo settore.

**ROSARIO DE LUCA, Presidente CNO:
CONSULENTI DEL LAVORO - INTEGRITÀ,
SICUREZZA E FUTURO**

In un momento di profonda riflessione collettiva, è importante sottolineare il **valore sociale** dei **Consulenti del Lavoro** e l'importanza dei **valori etici** che caratterizzano questa professione, esordisce Rosario De Luca, Presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, e continua: il termine **“lavoro”** - nel nome stesso di questa figura professionale - evidenzia l'impegno a essere testimonianze autentiche di integrità e legalità. Uno dei temi centrali affrontati nell'intervento di Rosario De Luca riguarda la **somministrazione fraudolenta**, che è stata depenalizzata nel 2016. Questa decisione è stata riconosciuta come dannosa, poiché ha contribuito alla creazione di realtà organizzative delinquenti, compromettendo l'integrità del mercato del lavoro.

I Consulenti del Lavoro si sono distinti per il loro impegno nel contrastare questa deriva. Hanno lavorato anche in sinergia con istituzioni come la Caritas e l'Inps per sostenere chi si trova in difficoltà nel mondo del lavoro, specialmente durante periodi critici come la pandemia di COVID-19.

Un altro aspetto cruciale affrontato nell'intervento del Presidente ha riguardato la **lotta contro la violenza di genere**: viene evidenziato che con l'introduzione del Decreto n. 48, si prevede per la prima volta la ricompensa per le donne vittime di violenza di genere, promuovendo l'assegno di inclusione come

strumento per emanciparsi dal ricatto economico e rientrare nel mondo del lavoro. Infine, il Presidente De Luca sottolinea come i Consulenti del Lavoro hanno accolto con favore la **riforma del reddito di cittadinanza**: è importante non incentivare un'assistenza a vita che potrebbe scoraggiare la crescita personale e professionale dei beneficiari.

Riflessione sui valori della professione

Occorre ribadire con forza il valore sociale dei Consulenti del Lavoro nella loro attività, lanciare un momento di riflessione sui valori etici della professione.



Con oltre 11 milioni di rapporti di lavoro gestiti i Consulenti del Lavoro evidenziano, inoltre, l'importanza della **prevenzione** come unica soluzione efficace contro gli incidenti sul lavoro. Attivamente promuovono la cultura della sicurezza nelle scuole e tra le nuove generazioni: investire in sicurezza sul lavoro è un investimento per il benessere sociale. Infine, il Presidente De Luca tocca il tema dell'**intelligenza artificiale** e della sua crescente importanza nel mondo del lavoro. L'invito è a non temere l'evoluzione tecnologica, ma a sviluppare la capacità di adattarsi e reinventarsi per affrontare le sfide future.

**INTERVENTO ALESSANDRA LANZA,
Direttore regionale Inail Lombardia:
STRATEGIE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO
E PREVENZIONE NELLA REGIONE**

Nel suo intervento, la Dott.ssa Lanza ha fornito importanti osservazioni riguardanti l'**impegno e le strategie** dell'Inail della **Lombardia**, nonché una breve panoramica sui **dati** relativi agli **infortuni sul lavoro**. Nel 2023, si è registrata una diminuzione del 16,6% rispetto all'anno precedente, con una lieve riduzione anche negli infortuni mortali (2,8% in meno) ➤

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

rispetto al 2022), sebbene il numero totale di decessi sia rimasto a 172.

Tuttavia, è fondamentale interpretare i numeri con un occhio **critico**. Nonostante la diminuzione complessiva, c'è stato un preoccupante aumento del 7% degli infortuni mortali avvenuti in occasione di lavoro. Dei 172 decessi, ben 133 sono avvenuti sul posto di lavoro nelle aziende della regione Lombardia.

Il *trend* negativo è confermato anche dai dati di fine febbraio (del corrente anno), che indicano un aumento del 40% nei mesi di gennaio e febbraio. Pertanto, l'invito è a **non abbassare la guardia** e a considerare sempre il contesto. Questo approccio aiuta a orientare le politiche di sicurezza, legalità e prevenzione.

Ma cosa sta mettendo in campo l'Inail per garantire un ambiente lavorativo più sicuro? Spiega la dott.ssa Lanza che la **vigilanza** è il presupposto fondamentale per la legalità, e l'Inail ha **evoluto** il proprio metodo. In passato, le ispezioni erano effettuate a vista, ma ora l'attività è preceduta da un'intensa e mirata funzione di **business intelligence** che incrocia i dati provenienti da diverse fonti, tra cui l'Inail, l'Inps, la Camera di Commercio, l'Agenzia delle Entrate e l'anagrafe nazionale. L'obiettivo è individuare aziende sospette di irregolarità e agire **preventivamente**.

È importante sottolineare che questa attività non interferisce con le aziende sane e regolari. Un dato significativo: su oltre 1800 aziende ispezionate l'anno scorso in Lombardia, il 91% è risultato irregolare. Questo dimostra l'efficacia della *business intelligence* mirata.

Inoltre, l'Inail **collabora attivamente** con altri enti, come l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, l'Inps e le forze dell'ordine, sotto l'egida delle prefetture. A Milano, si concentra anche sull'azione di contrasto alle infiltrazioni mafiose negli appalti delle grandi opere, grazie a un protocollo firmato nel 2022.

La vigilanza Inail è assicurativa ma è anche a favore delle **imprese sane e regolari**. Queste ultime non devono subire la concorrenza sleale da parte di aziende che non rispettano i

valori di sicurezza e legalità.

La parola chiave per l'Inail e il mondo della sicurezza è la **prevenzione**. Investimenti negli ultimi anni, come i finanziamenti alle imprese attraverso i bandi ISI, hanno contribuito a diffondere la cultura della sicurezza. Oltre a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro, ciò ha portato a un aumento della competitività e del benessere organizzativo per le aziende e i lavoratori.

Nel panorama dell'Inail della Lombardia, le **risorse finanziarie** destinate alla sicurezza sul lavoro sono cospicue. Nel bando del 2023, a livello nazionale, sono stati stanziati ben 508 milioni di euro, di cui 70 milioni destinati specificamente alla regione Lombardia. Questo *budget*, comunica la dott.ssa Lanza, rappresenta tra il 15% e il 17% del totale nazionale, tenendo conto anche dei numeri del portafoglio Inail.

I **progetti** sono molteplici, e se ne citano solo alcuni nell'intervento: dalla sostituzione di macchinari nell'agricoltura alla rimozione dell'amianto. Le aziende adottano vari modelli organizzativi di gestione, ognuno con opportunità specifiche.

Tuttavia, l'introduzione di nuove macchine e nuovi modelli di gestione del lavoro richiede un **approccio strategico**, e la **formazione** è un elemento chiave. Spesso, le cause e le circostanze degli infortuni sul lavoro derivano dalla mancanza di formazione adeguata. A volte, la formazione viene considerata solo un adempimento burocratico, ma è essenziale per garantire la sicurezza.

La formazione deve essere **tempestiva e mirata**. I lavoratori esperti potrebbero diventare troppo abituati ai rischi e non prestare più attenzione alle potenziali pericolosità. D'altra parte, i neoassunti potrebbero non ricevere una formazione adeguata in tempo.

L'Inail investe significativamente nella formazione, e la Regione Lombardia, in collaborazione con l'assessorato della dott.ssa Tironi, sta seguendo un importante finanziamento messo a disposizione dall'Inail. Entro giugno, ➤

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

verranno emanati bandi per le società di formazione, rivolti sia ai lavoratori che ai preposti. Questa formazione aggiuntiva va oltre gli obblighi di legge ed è anche innovativa, utilizzando metodi come la realtà aumentata e i *serious games*.

Un aspetto cruciale riguarda il **cambiamento nel mondo del lavoro**. L'introduzione di nuove macchine comporta nuovi rischi, e le aziende devono agire sul fattore umano. La formazione “*on the job*” è fondamentale. I lavoratori devono conoscere gli aspetti legati alle innovazioni tecnologiche e ai nuovi modelli di lavoro. Solo così i nuovi rischi, se non conosciuti, possono essere affrontati in modo efficace. L'innovazione va di pari passo con l'attenzione ai rischi, soprattutto quando si tratta di nuove macchine.

In chiusura, la dott.ssa Lanza ha illustrato due impegni particolari assunti dall'Inail. Il primo riguarda il **tavolo degli Infortuni Mortali**, istituito nel 2020 durante la pandemia. Questa *Task Force* ha l'obiettivo di tutelare le vittime e i superstiti degli incidenti sul lavoro, fornendo un immediato ristoro economico alle famiglie. Oltre al supporto sociale fornito dagli assistenti sociali, la *Task Force* coinvolge una squadra di funzionari, dirigenti medici e assistenti sociali. La funzione ispettiva è fondamentale: gli ispettori si recano tempestivamente sul luogo dell'evento per raccogliere informazioni, anche in situazioni di irregolarità e illegalità.

La sinergia con le forze dell'ordine e le ASL (Aziende Sanitarie Locali) è un altro aspetto cruciale. L'Inail ha accolto con favore il potenziamento della funzione ispettiva all'interno del decreto n. 19. L'auspicio della Dott.ssa Lanza è che questa pratica venga adottata anche a livello nazionale.

Inoltre, la **rete tra pubblico e privato** è di grande importanza. L'Inail, conclude la Relatrice, deve essere vicino a tutte le realtà, compresi gli imprenditori che affrontano sfide quotidiane legate alla liquidità, al recupero



Inail: prevenzione, formazione e controllo

Parola chiave per l'Inail e per il mondo della sicurezza e della legalità è la prevenzione: agire in prevenzione sicuramente è un modo di diffondere la cultura della sicurezza.

Fondazione Consulenti
Lavoratori & s.p.a.

dei crediti e alla ricerca di nuove commesse. L'istituzione deve fornire supporto attraverso rateazioni e sfruttando le opportunità offerte dal nuovo Codice della Crisi di Impresa. Anche le aziende temporaneamente in difficoltà, a causa di problemi di liquidità, possono investire in prevenzione e sicurezza. La collaborazione tra pubblico e privato è il **valore aggiunto** che permette di perseguire insieme la sicurezza, la legalità e il sostegno alle imprese.

INTERVENTO ANTONIO PONE, Direttore Generale vicario Inps: MOCOA PER GARANTIRE LEGALITÀ E SICUREZZA NEGLI APPALTI

L'Inps, in risposta alle continue **richieste** dei consulenti del lavoro e con l'obiettivo di promuovere **la legalità e la sicurezza** nella gestione degli **appalti**, ha creato uno strumento innovativo: il **Monitoraggio Occupazione Congruità Appalti (MOCOA)**. Questo il tema affrontato principalmente dal dott. Pone nel suo intervento.

Nel contesto delle **esternalizzazioni** di fasi di processi produttivi, spesso, riporta il Dott. Pone, si verificano situazioni in cui chi è titolare del rapporto di lavoro non coincide con l'effettivo utilizzatore della prestazione. Questo può comportare rischi per i lavoratori, sia in termini retributivi che previdenziali. Per affrontare questa problematica, il legislatore ha introdotto la responsabilità solidale, un meccanismo di controllo aggiuntivo per verificare la legalità delle condizioni lavorative. Il committente, coinvolto nella selezione degli imprenditori, ha un ruolo fondamentale nel garantire la legalità degli appalti. Tutta- ➤

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

via, come può verificare l'operato degli appaltatori successivamente alla selezione? Qui, annuncia il dott. Pone, entra in gioco il **MOCOIA - Monitoraggio Occupazione Congruità Appalti**.

Il MOCOIA è uno strumento sviluppato dall'Istituto per creare un circolo virtuoso in cui il mercato si autoregola. Esso si basa su un valore fondamentale: la legalità, con particolare attenzione alla sicurezza. Il committente, spesso economicamente più solido degli appaltatori, deve disporre di strumenti di indagine adeguati. Il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), pur essendo una fotografia momentanea della situazione, non è sufficiente. Esso può risultare positivo anche per soggetti con storie meno cristalline. L'Inps, avendo accesso a informazioni dettagliate, ha sviluppato il MOCOIA per colmare questa lacuna. Nel processo di monitoraggio, il committente svolge attività che consentono di incrociare i dati contenuti nei flussi Uniemens. Questo permette di ricostruire in modo accurato l'appalto e i subappalti nella filiera. Il MOCOIA rappresenta un passo avanti verso una gestione **più trasparente e sicura** degli appalti, contribuendo a tutelare i diritti dei lavoratori e a promuovere la legalità ed è uno strumento cruciale per identificare comportamenti non regolari da parte di imprese appaltatrici o subappaltatrici. Queste aziende potrebbero ottenere l'aggiudicazione di appalti grazie a offerte particolarmente basse, spesso a scapito del costo del lavoro e della legalità.

Il MOCOIA si basa su un'attività di **incrocio dati** tra le informazioni relative ai lavoratori impiegati in appalti o subappalti, note al committente, e quelle effettivamente denunciate in UniEmens. Durante tutto il corso dell'appalto, le imprese committenti possono verificare se gli appaltatori rispettano gli impegni assunti riguardo alla manodopera denunciata. Il sistema elabora un *report* mensile denomi-

nato **Documento Congruità Occupazionale Appalti (DoCOA)**: in tale sede si evidenziano eventuali discordanze o incongruenze tra i dati dichiarati in UniEmens e quelli registrati nel MOCOIA.

Il **committente** è fondamentale in questo processo: egli è colui che crea l'appalto, visualizza tutti i suoi appalti e inserisce i subappaltatori. L'accesso al MOCOIA avviene tramite il portale delle agevolazioni noto come **Diresco**. Il MOCOIA individua diverse anomalie:

Il Monitoraggio Congruità Occupazionale Appalti (MOCOIA)



- Fare emergere imprese appaltatrici o subappaltatrici dai comportamenti non regolari, che potrebbero ottenere l'aggiudicazione di appalti in virtù di **offerte particolarmente basse**, frutto di logiche e prassi comportamentali volte ad **abbattere illegittimamente il costo del lavoro**.
- MoCOIA si fonda su un'attività di **data crossing** tra i dati dei lavoratori impiegati in appalto/subappalto, noti al committente, e quelli poi effettivamente denunciati in UniEmens.
- Le imprese committenti, durante tutto il corso dell'appalto, avranno la possibilità di avere conferma o meno del rispetto degli impegni assunti dagli appaltatori all'atto del conferimento, in termini di manodopera denunciata.
- Il sistema elabora un **report mensile**: «Documento Congruità Occupazionale Appalti (DoCOA) che evidenzia eventuali **discordanze e/o incongruenze** nei dati **dichiarati in UniEmens** e quelli **registrati in MoCOIA**».

Attilio Pone - Direttore centrale attività INPS
Convegno "Legalità, sicurezza e appalti nel lavoro che cambia" - Auditorium Teatro di Palazzo Lombardia, Milano 5 aprile 2024

1. *Discordanze nei codici fiscali dei lavoratori:* Verifica se i codici fiscali corrispondono tra le denunce mensili e l'elenco del MOCOIA.
2. *Cambi nella compagine dei lavoratori:* Segnala eventuali modifiche nella composizione dei lavoratori utilizzati nell'appalto.
3. *Rapporto tra contributi dichiarati e importo versato:* Monitora se gli importi versati corrispondono alle denunce effettuate.
4. *Situazioni debitorie:* Oltre al DURC, il MOCOIA rileva situazioni debitorie su tutte le gestioni previdenziali a cui afferisce l'azienda.

Il MOCOIA, sottolinea e conclude il dott. Pone, offre un elevato livello di trasparenza, ma è importante sottolineare che l'accesso è **volontario**. L'invito è rivolto a tutti i committenti di utilizzarlo in modo massiccio. ➤



CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

Parità di genere in regione lombardia

INTERVENTO DELLA DOTT.SSA TIRONI,
Assessore al Lavoro Regione Lombardia: **PARITÀ DI**
GENERE -SINERGIA CON I CONSULENTI DEL LAVORO

L'intervento della dott.ssa Tironi ha voluto rappresentare le attività e la programmazione di **Regione Lombardia**, che ha come *partner* anche i **consulenti del lavoro**, su diversi temi, dalla formazione alle politiche attive fino alla **parità di genere**.

Innanzitutto, è importante per la dott.ssa Tironi sottolineare come la nostra epoca stia attraversando un'**evoluzione straordinaria del mercato**. Il contesto lavorativo è contraddistinto da diverse transizioni, tra cui la **transizione digitale**, che emerge come una delle più significative. Tutte le **politiche attive** messe in atto dalla Regione hanno l'obiettivo, afferma con vigore la Relatrice, di mettere la **persona al centro**. Grazie alla figura e alla professionalità dei **consulenti del lavoro**, si riescono a intercettare **due direttrici fondamentali** per la Regione Lombardia: da un lato, coinvolgere il mondo economico produttivo, ovvero **le imprese**; dall'altro, includere direttamente le persone, gli **utenti finali**.

Nella nuova legislatura, annuncia la dott.ssa Tironi, la Regione intende **consolidare e migliorare i percorsi di formazione**, partendo dalla base primaria, quindi dalla scuola, e proseguendo con il **lifelong learning** e la formazione in aggiornamento. Questo rappresenta una leva essenziale per **aggiornare le competenze** e consentire alle imprese di rimanere competitive nel mercato odierno. La sfida principale è ridurre il **mismatch tra domanda e offerta di lavoro**.

Le politiche attive di Regione Lombardia si concentrano su misure che favoriscono la formazione e l'aggiornamento. Inoltre, vengono promossi **incentivi occupazionali** e percorsi formativi non solo per creare occupabilità, ma soprattutto per generare **occupazione effettiva**. Regione Lombardia è stata sempre una pioniera in questo campo, sottolinea con enfasi la dott.ssa Tironi e, per quanto riguarda la

formazione, i programmi sono stati ricalibrati negli ultimi mesi grazie a una dotazione finanziaria di circa **73 milioni di euro** destinata proprio a questo scopo. L'Assessore Tironi ricorda così la sottoscrizione di un accordo nel **gennaio 2023**, per la costituzione della rete dei **punti informativi di Primo Contatto**, che coinvolge direttamente i consulenti del lavoro delegati dalla **Fondazione Consulenti per il Lavoro**.

Passando al tema delle **pari opportunità**, occorre affrontare le sfide imposte dal cambiamento in evoluzione rapida e continua. La parità di genere è una di queste sfide. Dalle parole pronunciate dall'Assessore emerge la convinzione che gli obiettivi saranno raggiunti solo se tutti, con le proprie competenze e professionalità, continueranno a fare la propria parte. Proprio oggi, annuncia la dott.ssa Tironi, in occasione del Convegno viene sottoscritto un **importante protocollo** alla presenza del Ministro Calderone.

Sempre sul tema delle pari opportunità, viene declinato dall'Assessore come la strategia della Regione Lombardia in questo campo sia molto chiara e si focalizza su due obiettivi principali:

1. Aumentare la **consapevolezza** e promuovere il **cambiamento culturale**: la Regione intende incentivare sempre di più la consapevolezza riguardo alle questioni di genere e promuovere un cambiamento culturale attivo. Questo obiettivo coinvolge sia uomini che donne e mira a valorizzare la diversità di genere.

2. Incrementare l'**occupazione femminile** fin dalle scuole: la Regione riconosce l'importanza di agire fin dalle fasi iniziali dell'**istruzione** per favorire l'occupazione femminile. Questo include la riduzione del divario retributivo e la diffusione di strumenti e modalità ▶



Marina Calderone con l'Assessore Tironi di Regione Lombardia.

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

per promuovere il lavoro flessibile, consentendo una migliore conciliazione tra vita e lavoro per le donne (e anche per gli uomini).

Regione Lombardia, afferma con orgoglio l'Assessore, è stata la prima regione d'Italia ad aderire **alla certificazione della parità di genere**. Per sostenere questo cambiamento culturale nelle aziende, l'Assessore informa che Regione Lombardia ha messo a disposizione risorse regionali pari a 10 milioni di euro sotto forma di incentivi. È interessante notare, così sempre la Relatrice, che questa cifra supera l'importo messo a disposizione dal Governo per l'intera nazione.

Inoltre, la Regione prevede un **aumento** delle risorse e una **rimodulazione** dell'azione regionale per rendere il programma sempre più snello e semplice, incoraggiando le aziende a partecipare attivamente al programma regionale.

Gran parte di questi 10 milioni di euro, precisa la dott.ssa Tironi, è già stata allocata, grazie al grande lavoro svolto dalla consigliera di parità, dott.ssa Annamaria Gandolfi, e dalla sua vice, che si impegnano sul territorio incontrando le imprese presso le sedi delle camere di commercio per attuare il programma regionale.

Infine, riguardo all'emersione del **sommerso** e al **lavoro irregolare**, l'Assessore fa riferimento alla convenzione sottoscritta dalla Regione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 13 luglio 2023.

Tre sono gli obiettivi, sintetizza l'Assessore, che guidano l'intervento della Regione Lombardia riguardo al tema del lavoro irregolare e della parità di genere:

1. Prevenzione e contrasto del lavoro irregolare: la prima leva consiste nella prevenzione della diffusione del lavoro irregolare e nell'emersione di quella parte che ancora fatica ad emergere. I dati presentati confermano l'esistenza di questa problematica.

2. Sperimentazione per l'integrazione e l'in-

clusione socio-lavorativa: la Regione si impegna a promuovere l'integrazione e l'inclusione delle persone che potrebbero essere vittime del lavoro irregolare. Questo implica un approfondimento dell'integrazione tra i servizi sociali e quelli per l'avviamento al lavoro.

3. Valorizzazione delle best practice e creazione di reti territoriali: la Regione ha aperto una manifestazione di interesse su tutto il territorio lombardo, coinvolgendo ambiti territoriali e sociali. L'obiettivo è valorizzare le esperienze positive già in atto e creare reti territoriali. Questo lavoro congiunto permetterà di supportare le vittime o potenziali vittime di sfruttamento lavorativo e di perfezionare il modello.

Un Traguardo Importante per le Pari Opportunità: Patrizia Muscatello, Direttore Ispettorato Nord Italia

La firma del Protocollo per le Pari Opportunità tra l'Ispettorato del Lavoro, la Consigliera di Parità Regionale della Lombardia, la Consulta degli Ordini Provinciali dei Consulenti del Lavoro della Lombardia e l'ANCL Lombardia rappresenta un momento di grande importanza per la promozione dell'uguaglianza e della dignità sul posto di lavoro. Questo accordo, unico nel suo genere, dimostra l'impegno congiunto di istituzioni pubbliche e privati nel contrastare ogni forma di discriminazione e nel garantire pari chance per tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere, età o background.



Sfide e Opportunità per un Futuro più Equo

Sfide da Affrontare

Nonostante i progressi, persistono ancora molte sfide da superare per raggiungere la parità effettiva sul lavoro. Comportamenti discriminatori, disparità retributive e barriere all'avanzamento di carriera rappresentano alcune delle principali criticità da contrastare con determinazione.

Iniziativa Concreta

Grazie a questo protocollo, le istituzioni e le parti sociali potranno intraprendere iniziative concrete per promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto, sulla valorizzazione delle differenze e sulla pari dignità di tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere.

Visione per il Futuro

L'obiettivo finale è quello di creare un ambiente lavorativo sempre più inclusivo e meritocratico, in cui le competenze e i talenti di ogni individuo siano riconosciuti e valorizzati. Questo protocollo rappresenta un passo importante verso la realizzazione di questa visione condivisa.



La sperimentazione seguirà una tempistica e il modello sarà estremamente flessibile per adattarsi alle peculiarità di ogni provincia. Alla luce dei risultati raccolti, la Regione definirà una prassi per tutto il territorio lombardo, contrastando efficacemente il tema dello sfruttamento lavorativo.