



**MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE
POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI LECCO**

Comitato per il lavoro e l'emersione del sommerso (CLES)

Decreto-legge 25 settembre 2002, n.210 convertito nella legge 22 novembre 2002, n.266 recante: "Disposizioni urgenti in materia di emersione del lavoro sommerso e di rapporti di lavoro a tempo parziale".

Decreto Legislativo 23 aprile 2004, n. 124 recante" Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'art. 8 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30".

Testo della relazione presentata alla riunione del CLES del 16 marzo 2009 (Riveduta e corretta relativamente ad errori e imprecisioni formali/materiali).

Lecco, 16 marzo 2009

ULTIME NOVITA' LEGISLATIVE

Il diritto del lavoro appare oggi un settore dell'ordinamento giuridico in continua evoluzione e particolarmente sensibile agli influssi che provengono dall'esterno in relazione al manifestarsi di fenomeni sociali ed economici che incidono sensibilmente sul mercato del lavoro.

Il fenomeno della globalizzazione, l'espansione di nuovi mercati, la ristrutturazione del modello organizzativo aziendale, il fenomeno delle esternalizzazioni, fanno da cornice e, allo stesso tempo, danno impulso alla necessità di porre in essere elementi di riforma degli istituti giuslavoristici.

La concezione del lavoro di matrice "fordista" sono state da tempo abbandonate per rivolgersi ad una organizzazione sempre più elastica e mutevole delle strutture aziendali, in modo tale da poter sostenere le irrefrenabili dinamiche di un mercato ormai non solo europeo ma globalizzato.

La sfida per il futuro è dunque quella di creare un mercato del lavoro flessibile, adeguato alle esigenze delle imprese, ma che non abbandoni mai una prerogativa essenziale per un Paese democratico: la tutela dei diritti del lavoratore.

Le esigenze di un rinnovato mercato del lavoro si sono riflesse nella riforma legislativa che va sotto il nome di legge Biagi (legge delega n. 30 del 14 febbraio 2003) ed il conseguente decreto attuativo 10 dicembre 2003, n. 276.

Tali provvedimenti che sono la conseguenza del documento del ministero del Welfare denominato "il libro bianco sul mercato del lavoro" presentato nell'ottobre del 2001, sono originati in primo luogo dalla necessità di dare una risposta alle mutate condizioni socio-economiche del Paese ed in secondo luogo dalla volontà di dare completa attuazione alle indicazioni dell'Unione Europea in materia di occupazione e precisamente l'obiettivo occupazionale medio pari al 70% della popolazione attiva, da raggiungere entro il 2010 (Consiglio di Lisbona del 2000).

Il D.Lgs. 276/2003 ha in estrema sintesi cercato per taluni aspetti di liberalizzare il sistema ordinamentale del lavoro accrescendo da un lato gli spazi normativi relativi all'occupazione atipica nell'intento di creare nuove opportunità di lavoro e di ridurre il lavoro sommerso cui le aziende ricorrono proprio per evitare di incorrere in vincoli e divieti inadatti alle mutate esigenze economiche e obsoleti rispetto alla dinamicità dei mercati.

Il 25 giugno 2008 il legislatore è intervenuto con il Decreto Legge n. 112, convertito nella legge n. 133 con la finalità dichiarata che gli obiettivi delle norme in materia di lavoro sono in primo luogo quello di incoraggiare la maggiore propensione delle imprese ad assumere attraverso la deregolazione della gestione dei rapporti di lavoro e in secondo luogo quello di promuovere una agevole regolarizzazione di tutti questi rapporti di lavoro che oggi sono quasi sempre irregolari.

Proprio per incoraggiare le imprese ad una maggiore e migliore occupazione e per meglio regolamentare la legge interviene attraverso l'abrogazione di norme più o meno recenti, la eliminazione di previsioni legislative "bloccanti o "frenanti", il ripristino di norme già introdotte dalla riforma del mercato del lavoro (D. Lgs. 276/2003, la semplificazione della tenuta e gestione dei documenti di lavoro obbligatori.

In particolare la principale novità delle modifiche contenute nella legge 133/2008, è certamente da individuare nella semplificazione degli adempimenti in materia di lavoro e nella rivisitazione dell'apparato sanzionatorio.

Dopo oltre quarant'anni di vita vengono definitivamente aboliti i libri paga e matricola e vengono rinnovati gli adempimenti di natura formale con l'istituzione del libro unico del lavoro presente presso la sede legale dell'azienda o, in alternativa presso lo studio di un professionista o di un'associazione datoriale preventivamente autorizzati. Viene meno così la documentazione contabile del lavoro su "carta", sostituita da sistemi informatici, quali l'elaborazione a stampa su fogli a mobili a ciclo continuo, con numerazione progressiva e vidimazione preventiva dell'INAIL,

la stampa laser con generazione della numerazione automatica ovvero l'elaborazione su supporti magnetici in cui ogni singola scrittura è di per sé documento informatico collegato alle registrazioni effettuate in precedenza.

Sul libro unico vanno riportati i dati identificativi di tutti i lavoratori subordinati, dei lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, o coordinata e continuativa occasionale e di tutti i lavoratori in associazione in partecipazione con apporto lavorativo. Oltre a tali dati vanno indicate la retribuzione o il compenso, la qualifica e l'inquadramento contrattuale, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, le posizioni assicurative e previdenziali e le altre registrazioni obbligatorie, quali rimborsi, ritenute, assegni per il nucleo familiare, prestazioni degli enti previdenziali od assicurativi, premi, straordinari corrisposti.

Nel libro unico va infine indicato il calendario delle presenze, comprensivo delle assenze, delle ferie e dei riposi.

La novità più significativa è comunque rappresentata dal fatto che gli adempimenti descritti vanno trascritti entro il 16 del mese successivo cui gli stessi si riferiscono in corrispondenza con gli adempimenti richiesti verso gli enti previdenziali.

Nel quadro complessivo sopra delineato sono state riviste le sanzioni relative all'omissione ed all'istituzione del libro unico, alle registrazioni delle scritturazioni obbligatorie, alla responsabilità dei soggetti delegati dal datore di lavoro, alla maggiore gravità delle violazioni per le aziende con un numero di dipendenti superiore a dieci.

Le altre novità contenute nella legge 133 riguardano in sintesi i seguenti aspetti:

- esonero per le aziende dell'obbligo di informare periodicamente le DPL del superamento delle 48 ore di lavoro settimanale attraverso prestazioni di lavoro straordinario;
- invio telematico del prospetto disabili;
- abrogazione del registro per il settore autotrasporto relativo alle presenze da riportare nel Libro Unico;
- ripristino del contratto di lavoro a chiamata con applicazione oltre al turismo, commercio, pubblici esercizi, anche per altre nuove attività come gli steward per gli stadi di calcio;
- la riforma dell'orario di lavoro con maggiore flessibilità nel calcolo dei riposi, delle pause, e del lavoro notturno;
- modifiche al contratto di apprendistato professionalizzante e quello di alta formazione con la scomparsa del limite minimo e l'inclusione del dottorato di ricerca tra i titoli di alta formazione, nonché con l'abrogazione di alcune disposizioni quali la comunicazione da parte del datore di lavoro ai servizi regionali o provinciali per l'impiego di dati relativi all'apprendista e al tutore aziendale, l'obbligo di comunicare ogni sei mesi ai famigliari l'andamento in azienda del giovane, l'obbligo della visita sanitaria;
- modifiche al lavoro accessorio con l'ampliamento delle attività ammesse (imprese famigliari, lavori domestici, lavori di giardinaggio, pulizia, manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti);
- modifiche al lavoro a termine sia nel settore pubblico che in quello privato con possibilità di deroga al limite dei 36 mesi, previa stipulazione di un solo altro rapporto presso la direzione provinciale del lavoro;
- piena cumulabilità tra pensione e reddito di lavoro;
- inasprimento delle sanzioni per chi occupa lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o con permesso scaduto, annullato, revocato;
- rivisitazione dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 per quanto riguarda le assunzioni nella pubblica amministrazione con il ricorso di regola alle assunzioni a tempo indeterminato e la limitazione del ricorso alle forme contrattuali flessibili di assunzione esclusivamente per esigenze temporanee ed eccezionali.

La semplificazione in tema di lavoro contenuta nella legge 133/2008 ed il D.M. 9 luglio 2008 sono all'origine della direttiva del ministro Maurizio Sacconi del 18 settembre 2009 in materia di servizi

ispettivi che ha come disegno complessivo l'intento di favorire una più efficace programmazione ed una più efficiente gestione dell'attività ispettiva.

Nella direttiva si espongono le linee guida che debbono guidare l'attività ispettiva sorretta da una programmazione degli interventi, effettuata in base alle caratteristiche specifiche della realtà territoriale.

La programmazione in quanto tale corrisponde a tre distinte derivazioni originarie, quali input alternativi e necessari:

- la richiesta di intervento, e cioè una “denuncia” proveniente in genere da uno o più lavoratori (ovvero dalle rispettive associazioni sindacali o dai patronati) interessati da trattamenti illegittimi o irregolari subiti nell'espletamento di un'attività lavorativa di tipo autonomo o subordinato, secondo quanto indicato dall'art. 8, comma 3, del Codice di comportamento (approvato con D.D. 20 aprile 2006) che stabilisce i contenuti essenziali della richiesta di intervento che venga raccolta direttamente presso gli uffici della Direzione provinciale del lavoro a cura del “personale addetto”.
- la comunicazione d'ufficio, consistente nella trasmissione a cura di un'altra amministrazione vigilante (Agenzia delle Entrate, Inps, Inail, Enpals, Enasarco, Inpgi, Ipsema) ovvero da organismi di polizia giudiziaria (Polizia di Stato, Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia Municipale) delle conclusioni dei propri accertamenti ispettivi;
- l'iniziativa autonoma, vale a dire l'attivazione di una programmazione (in gergo VIP, acronimo di “vigilanza di iniziativa programmata”) per mera iniziativa della singola Direzione provinciale del lavoro, la quale potrà disporre interventi ispettivi *ad hoc* a seguito di specifiche indicazioni provenienti dall'organismo collegiale di coordinamento su base provinciale (la Cles a norma dell'art. 5 del d.lgs. n. 124/2004) ovvero sulla sequela delle disposizioni diramate direttamente dalla Direzione generale per l'attività ispettiva o, ancora, sulla scorta delle linee operative delineate dalla Direzione regionale del lavoro; peraltro la vigilanza di iniziativa può essere disposta anche solo sulla base di una percezione statistica e del monitoraggio sull'attività ispettiva svolta in precedenza, in ragione della diversa necessaria incidenza su una parte del territorio provinciale piuttosto che un'altra, su un segmento produttivo piuttosto che commerciale, su un particolare settore merceologico o su un determinato distretto economico e così via.

L'attività ispettiva è finalizzata, in linea di massima, all'accertamento della regolare costituzione dei rapporti di lavoro, con una presenza costante in ogni settore e con la completa valorizzazione degli strumenti tecnici e promozionali contenuti nel D. Lgs. N. 124/2004.

La direttiva intende rimuovere talune situazioni in cui gli organi di vigilanza si sono soffermati più sugli aspetti formali che su quelli sostanziali.

E' necessario però sottolineare che la DPL di Lecco, come in generale quelle lombarde, hanno da tempo assunto un approccio di intervento che è sicuramente in linea con tale prospettiva di intervento.

Gli accertamenti ispettivi debbono dunque svolgersi senza formalismi, ponendo a base dei propri obiettivi finalizzati sia un contrasto serrato al lavoro sommerso, al fine di favorire una regolare competitività fra le imprese, sia la tutela del lavoratore, implementando al riguardo all'utilizzo della diffida accertativa per il riconoscimento dei crediti di lavoro, certi liquidi ed esigibili.

L'attività ispettiva si deve modulare secondo una pianificazione degli interventi secondo due principali direttrici costituite dagli interventi “a vista” e cioè con l'individuazione solo dell'area territoriale o di un insediamento produttivo da investigare e dagli interventi programmati, indirizzati su singole aziende predeterminate.

In tale prospettiva le richieste di intervento da parte dei singoli lavoratori o delle associazioni sindacali saranno successivamente oggetto di ispezione solamente a seguito della mancata conciliazione monocratica, salvo che le medesime non riguardino fatti penalmente rilevanti, pluralità di lavoratori, fenomeni particolarmente gravi.

Per quanto attiene alle denunce anonime, la direttiva appare chiarissima: non possono avere seguito, salvo che non si evidenzino “ictu oculi” fatti di assoluta gravità.

La metodologia ispettiva sottesa alla direttiva ministeriale implica che gli operatori acquisiscano pronta conoscenza dell'organizzazione dell'impresa ispezionata, con una preliminare attività di intelligence, instaurando un clima di collaborazione sia con i lavoratori che con il datore di lavoro.

In buona sostanza è necessario operare una netta distinzione fra il trasgressore occasionale e chi invece viola ripetutamente e volontariamente le norme sul lavoro e gli obblighi previdenziali.

Vi è inoltre una sollecitazione ad un utilizzo ragionato del potere discrezionale della sospensione dell'attività, limitandola alla sola verifica dei requisiti di legge, con decorrenza rinviata alle ore 12 del giorno successivo, tranne nei casi di pericolo imminente o rischio grave per la salute dei lavoratori, consentendo così all'impresa di regolarizzare la propria posizione e di ottenere la revoca del provvedimento, con il conseguente proseguimento dell'attività economica.

La direttiva salvaguardia inoltre la posizione delle microimprese con un solo dipendente irregolare che con la chiusura vedrebbero così pregiudicata la propria attività economica.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro flessibili (contratto di lavoro a chiamata, contratto a termine, ecc.), nonché quelli autonomi/parasubordinati (Collaborazioni coordinate e continuative a progetto, Associazioni in partecipazione, rapporti occasionali) vengono individuati nella direttiva precisi presupposti di accertamento.

Qualora i contratti individuali siano stati certificati dalle commissioni di certificazione non vengono sottoposti ad ispezione, salvo che vi sia una richiesta di intervento del lavoratore dopo che non sia andato a buon fine il tentativo di conciliazione monocratica o nel caso di non corrispondenza fra il contratto certificato e le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

L'accertamento deve comunque tener conto delle indicazioni ministeriali per la corretta qualificazione del rapporto di lavoro investigato, senza il vincolo di fattispecie tassative con modalità predeterminate.

Relativamente poi agli appalti e i subappalti, l'attività ispettiva si deve incentrare sul contrasto dei fenomeni di interposizione illecita e fraudolenta che appare soprattutto diffusa nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura.

La direttiva ministeriale sollecita inoltre una linea operativa dedicata alla vigilanza speciale sui minori, disabili, stranieri e lavoratrici madri ed uno sforzo particolare per le attività di promozione e prevenzione atte a supportare le nuove disposizioni normative a contrasto del lavoro sommerso e ad anticipare operazioni di vigilanza.

Quanto alla sicurezza del lavoro, al di fuori delle proprie competenze principalmente relative ai cantieri edili, gli ispettori del lavoro sono chiamati a segnalare alle aziende sanitarie locali tutte le situazioni di dubbia regolarità riscontrate.

L'obiettivo dichiarato della direttiva è volto a modernizzare il mercato del lavoro in una prospettiva che privilegia nell'attività di vigilanza il punto di vista della "qualità" e della "efficacia", abbandonando ogni valutazione di tipo meramente "quantitativo" e di carattere prevalentemente "statistico".

L'attività ispettiva nelle linee guida disegnate dalla direttiva, viene peraltro ricondotta alle sue origini storiche e funzionali di governance della tutela del lavoro, finalizzata alla prevenzione degli "abusi" e alla punizione dei "fenomeni di irregolarità sostanziale".

Secondo quanto previsto dalla direttiva, pertanto, la programmazione è il momento determinante dell'impostazione di un'azione ispettiva che vuole concentrarsi in maniera effettiva ed efficace su obiettivi concreti di tipo preventivo ma anche repressivo, con un'analisi compiuta del territorio provinciale governato, allo scopo di individuarne gli elementi caratterizzanti, mediante una "intensa collaborazione" con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, le associazioni datoriali, i Consulenti del lavoro, i rappresentanti istituzionali delle amministrazioni provinciali e comunali, le università e i centri di ricerca.

Con tali stakeholders viene, conseguentemente, confermata nella direttiva del 18 settembre 2008 la struttura piramidale della direzione e del coordinamento della vigilanza come delineata dagli artt. 2-5 del d.lgs. n. 124/2004:

- al livello centrale (la DG attività ispettiva) compete l'organizzazione della vigilanza in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, sulla base di specifiche linee di priorità appositamente identificate;
- al livello regionale (Direzione regionale del lavoro) spetta il ruolo di coordinamento delle singole realtà provinciali, per consentire l'evidenziazione complessiva di una strategia unitaria delle ispezioni sul territorio regionale;
- al livello provinciale (Direzione provinciale del lavoro), invece, è attribuito in via esclusiva l'indirizzo operativo delle attività ispettive sul territorio.

La Direzione regionale del lavoro deve anche, ogni due mesi, informare la Direzione generale per attività ispettiva circa il monitoraggio delle azioni di vigilanza e ispettive nel proprio territorio di competenza, affinché anche la Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza sia messa tempestivamente al corrente, su un piano informativo e statistico, dello svolgimento delle ispezioni su tutto il territorio nazionale.

Il Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro di Lecco
Dott. Emilio Zanetti

CONTESTO DÌ RIFERIMENTO

Nel corso del 2008 le attività produttive del territorio lecchese hanno attraversato un periodo di incertezza. Nei primi mesi dell'anno le crisi aziendali della provincia di Lecco hanno "pesato" con incisiva onerosità per i notevoli ricorsi alla Cassa Integrazione.

Il settore manifatturiero, carente di un adeguato numero di imprese di medie-grandi dimensioni sta attraversando una delicata fase di razionalizzazione con l'uscita dal mercato delle imprese "meno competitive".

Lo scenario economico provinciale, così delineato, preoccupa le istituzioni e mette a nudo un'emergenza territoriale di forte impatto sociale.

Non a caso, infatti, alla DPL di Lecco, nell'anno appena trascorso, sono state chieste, su sollecitazioni di parlamentari locali, informazioni circa lo stato di "salute" e di mantenimento dei posti di lavoro in merito ad alcune aziende industriali di medie dimensioni.

I prezzi delle materie prime (acciaio in particolare) hanno avuto una crescita incontrollata e, per un territorio di imprese che si collocano nel segmento della trasformazione, è stato difficile assorbirne il contrappeso economico.

Dall'esame dei dati pubblicati sulle testate locali, si evince che tutti i settori produttivi mostrano un calo di produzione.

Nel settore dell'edilizia si nutrono forti incertezze riguardo alle future possibilità di appalto sia private che pubbliche, anche in considerazione delle notevoli riduzioni dei fondi a disposizione degli Enti Locali. Le aziende del settore, consapevoli del difficile momento sono impegnate nel far che la crisi non disperda un patrimonio di competenze professionali difficile da ricostruire.

Nella piccola e media industria risulta ormai quasi impossibile programmare su un arco di tempo medio-lungo e, a fronte di cessazioni o dismissioni, si possono ormai ritenere "fortunate" le società dove si riesce a pareggiare i costi di gestione.

Un momento difficile anche per l'artigiano dove gli imprenditori chiedono, in numero rilevante, il ricorso alla cassa integrazione in deroga con il rischio di sottoscrivere accordi non coperti economicamente.

E' notizia di quest'ultimo periodo che anche gli studi professionali hanno costituito un loro ente bilaterale.

Ad aggiungersi alle difficoltà del mercato, sono peggiorate anche le condizioni di accesso ai finanziamenti bancari.

La parte più sensibile alla crisi sono sicuramente i nuclei familiari che si interrogano sul proprio futuro e su quello dei propri figli.

In questo periodo di grande incertezza sono senza dubbio necessari interventi e progetti condivisi.

Valorizzare il bene comune, aiutare le famiglie in difficoltà e i lavoratori precari, sostenere gli sforzi degli imprenditori e lavoratori, fare impresa, investire sulla formazione e sulla valorizzazione delle risorse umane, sono tutti buoni propositi indicati dalle parti sociali, quali strumenti adeguati che dovrebbero permettere di "sopravvivere" ad una crisi così profonda di cui non si hanno, a distanza ormai di alcuni mesi i contorni.

Il Responsabile SIL –Ortelli Lorella

Attività di contrasto al lavoro irregolare

L'analisi statistica dell'attività ispettiva svolta nel corso degli ultimi 3 anni denota un incremento complessivo e costante così come evidenziato dal numero degli accertamenti svolti nel corso dell'ultimo anno.

Dello stesso segno è il trend che riguarda gli accertamenti risultati irregolari marcatamente aumentati rispetto agli anni precedenti.

Una nota particolare merita anche l'attività svolta in forma congiunta con Inps e Inail anch'essa contrassegnata da incrementi continui nel tempo.

Tabella A

Periodi di riferimento		2006			2007			2008		
////////////////		1° sem.	2° sem.	Tot.	1° sem.	2° sem.	Tot.	1° sem.	2° sem.	Tot.
numero accertamenti		211	255	466	300	350	650	419	368	787
accertamenti Irregolari		129	175	304	202	263	465	293	253	546
Percentuale di irregolarità		61%	69%	65%	67%	75%	72%	70%	69%	69%
di cui in congiunta	totali	14	23	37	21	47	68	39	59	98
	Regolari	2	6	8	3	4	7	3	4	7
	Irregolari	12	17	29	18	43	61	36	55	91

Tra i risultati scaturiti dall'attività ispettiva si ritiene di segnalarne alcuni particolarmente significativi:

- I dati riportati nella tabella B, per esempio, confermano gli elevati importi dei recuperi contributivi ed evidenziano un sensibile aumento di quelli completamente occultati agli Istituti Previdenziali (evasione);

Tabella B

Periodo di riferimento	2006			2007			2008		
\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	1° sem.	2° sem.	Tot.	1° Sem.	2° sem.	Tot.	1° sem.	2° sem.	Tot.
Recuperi contributivi	725.126	758.159	1.483.285	1.339.747	697.666	2.037.413	1.162.596	851.269	2.013.865
Di cui per evasione	230.505	493.020	723.525	399.559	605.897	1.005.456	891.230	558.277	1.449.507
Evasione in percentuale	32%	65%	49%	30%	87%	49%	77%	66%	71%

- Altrettanto sensibile appare l'aumento dei lavoratori (comunitari e non) trovati in condizioni di irregolarità e, tra questi, particolarmente preoccupante è il sempre più alto numero di lavoratori totalmente irregolari (lavoratori in nero).

Tabella C

Periodi di riferimento	2006			2007			2008		
////////////////////	1° sem.	2° sem.	Tot.	1° sem.	2° sem.	Tot.	1° sem.	2° sem.	Tot.
Numero dei lavoratori irregolari	291	344	635	692	403	1.095	607	840	1447
Di cui extracomunitari	30	20	50	141	74	215	61	113	174
Lavoratori in nero	81	90	171	224	61	285	132	157	289
Di cui extracomunitari	9	19	28	28	11	39	15	21	36

Lo stesso fenomeno, rappresentato dall'utilizzazione di lavoratori totalmente irregolari, spiega quanto elencato nella Tabella D e cioè il numero consistente, pari a quello del 2007, di provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale anche in quei settori (non edili) che in prima battuta non erano stati interessati dall'introduzione del provvedimento normativo.

Tabella D

Periodi di riferimento:		2007			2008		
Settori interessati dai provvedimenti di sospensione *	////////////////////	1° sem.	2° sem.	Tot.	1° sem.	2° sem.	Tot.
	Agricoltura	/	1	1	1	/	1
	Artigianato	/	1	1	1	2	3
	Commercio	/	1	1	1	/	1
	Edilizia	9	11	20	7	5	12
	Industria	/	1	1	/	/	/
	Pubblici esercizi	/	5	5	7	4	11
	Servizi	/	/	/	1	/	1
	Totale	9	20	29	18	11	29

* rif. normativa: Art. 14 T.U. sicurezza n. 81/08

La vigilanza in materia di prevenzione e sicurezza condotta nel settore edile ha comportato: da un lato una flessione nel 2008 del numero dei cantieri visitati in conseguenza dell'introduzione in corso d'anno del T.U. 81/08 e dalla diminuzione delle risorse ispettive tecniche in dotazione all'ufficio; dall'altro un aumento del numero medio di violazioni in materia di prevenzione e sicurezza per ogni cantiere passato da 3 a più di 4.

Tabella E

Periodi di riferimento	2006			2007			2008		
////////////////////	1° sem.	2° sem.	Tot.	1° sem.	2° sem.	Tot.	1° sem.	2° sem.	Tot.
Numero di cantieri edili ispezionati	24	36	60	25	44	69	32	11	43
Numero di violazioni in materia di prevenzione e sicurezza rilevate	66	113	179	96	111	207	125	53	178

Dati elaborati a cura del responsabile del Sil, Ortelli Lorella e del responsabile dell'Unità Op.Vigilanza Ordinaria, Della Corte Tommaso.