L’area lavoro sotto il controllo del collegio sindacale

scritto da goal | 30 Settembre 2016

di Luisella Fontanella*

Il costo del personale rappresenta una sostanziosa parte dei costi di gestione che l’impresa sostiene. Il corretto funzionamento e l’adeguatezza del sistema di gestione delle risorse umane è responsabilità esclusiva degli amministratori delle società; il Collegio Sindacale è chiamato a vigilare su tale adeguatezza e sul suo concreto funzionamento per prevenire possibili criticità ed evitare sanzioni di carattere amministrativo e penale. Indispensabile é quindi, da parte del Collegio Sindacale, la verifica della correttezza degli adempimenti al fine di escludere eventuali criticità derivanti da irregolarità delle posizioni contrattuali, contributive ed assicurative dei lavoratori; nonché l’osservanza delle ordinarie procedure aziendali che attuano obblighi di legge (salute e sicurezza nei luoghi di lavoro secondo quanto disposto dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., c.d. *“Testo Unico della Salute e Sicurezza sul Lavoro”,* accesso al lavoro ai disabili, adempimenti in materia di *privacy*, etc.) anche al fine di prevenire futuri contenziosi. Si dovrà accertare che siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie agli enti competenti (INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate) e che i versamenti delle ritenute fiscali e previdenziali risultino in regola, attraverso la verifica dei modelli Uniemens. Per quanto concerne la valutazione del corretto inquadramento contrattuale del personale presente in azienda, l’analisi deve essere effettuata tenendo conto delle nuove disposizioni in materia di lavoro previste dal d. lgs. n. 81/2015 relativo al riordino delle tipologie contrattuali. Sarà inoltre necessario verificare il Documento di Valutazione del Rischio (DVR)

accertandosi della sua corrispondenza alla reale situazione aziendale, e accertarsi che siano stati adottati i dovuti accorgimenti organizzativi e procedurali per la gestione del rischio aziendale. Si ricorda che la mancanza del DVR o la sua non corrispondenza alla realtà determina la decadenza dai benefici contributivi.

Criteri di verifica

I criteri a cui deve riferirsi il Collegio Sindacale per verificare i principi di corretta amministrazione possono essere dedotti dalla normativa vigente in materia di **rating di legalità delle imprese**. Introdotto nel 2012, con la legge 24 marzo 2012, n.27, tale strumento favorisce e incoraggia l'adozione di valori e comportamenti etici improntati al rispetto della legalità da parte delle imprese, attraverso la previsione di meccanismi di premialità nell'accesso al credito bancario e ad agevolazioni finanziarie di emanazione pubblica.

La legge n.62 del 18 maggio 2012, che ha modificato la legge 27/12, ha istituito un sistema rivolto alle imprese più grandi che consiste nel rispetto di una serie di parametri di regolarità del loro comportamento, al fine di promuovere l'introduzione di principi etici nei comportamenti aziendali anche in rapporto alla tutela dei consumatori. Per ottenere il punteggio minimo di rating (una stelletta), tra gli altri requisiti, l'impresa non dovrà inoltre, nel biennio precedente la richiesta di rating, essere stata condannata per illeciti antitrust gravi o per violazioni del codice del consumo, **per mancato rispetto delle norme a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, per violazioni degli obblighi retributivi, contributivi, assicurativi e fiscali nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori.** Per ottenere il massimo punteggio (tre stellette) l'impresa dovrà anche dimostrare di adottare processi per garantire forme di Corporate Social Responsability.

A differenza di altri settori (qualità, ambiente e sicurezza)

l’area dell’amministrazione del personale non ha però ancora trovato un sistema di gestione che possa rispondere a tutte le esigenze proprio a causa della complessità degli aspetti che lo compongono. I sistemi che maggiormente assolvono a tale necessità sono attualmente: **la certificazione dei contratti di lavoro** (artt. 75 e segg. d.lgs. 276/03) ed il **sistema di gestione etica e responsabilità sociale SA8000.**

La certificazione dei contratti di lavoro

Risulta uno strumento efficace per rafforzare la volontà individuale delle parti contraenti in un contratto di lavoro ovvero in un contratto commerciale in cui sia desumibile una prestazione di lavoro. La procedura fu introdotta dal d.lgs. n. 276/2003, ed era finalizzata a ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro. La legge 183 del 2010 *(c.d. Collegato Lavoro)* ha ampliato le competenze delle Commissioni stabilendo, tra l’altro, che possano occuparsi di rinunzie e transazioni efficaci ai sensi e per gli effetti dell’art. 2113, comma 4, del Codice Civile.

La certificazione presenta notevoli vantaggi sia per i lavoratori sia per le aziende in quanto la Commissione di Certificazione assiste attivamente le parti nella redazione del contratto e ne verifica e convalida la regolarità formale e sostanziale, qualunque sia il modello contrattuale prescelto (lavoro autonomo, subordinato, parasubordinato, appalto, somministrazione ecc.) e le parti sono, così, sicure della legittimità dei contratti stipulati, almeno fintanto che nella pratica corrispondono a quanto certificato.

La certificazione SA8000

La Social Accountability 8000 è un modello gestionale che si propone di garantire il comportamento responsabile delle Organizzazioni che lo adottano. I sistemi di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000 sono uno strumento gestionale che le aziende adottano volontariamente per

garantire che i loro prodotti o servizi sono realizzati nel rispetto dei lavoratori. La sua applicazione garantisce condizioni di lavoro eque e coerenti con i diritti umani.

Lo standard SA8000 è stato pubblicato la prima volta nel 1997 dal Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA), oggi SAI (Social Accountability International), ed ha subito successive revisioni, l'ultima nel 2008. È stata la prima norma sulla responsabilità sociale riconosciuta a livello mondiale come standard di riferimento certificabile. L'obiettivo della norma è quello di migliorare le condizioni di lavoro e tendere ad un continuo incremento della performance aziendale su tale tema. La SA8000 è applicabile a tutte le aziende, indipendentemente dalle dimensioni, settore di attività e paese. Lo standard affronta una vasta gamma di questioni. In particolare debbono essere posti sotto sistemica osservazione otto requisiti fondamentali: il lavoro minorile, quello forzato, la salute e la sicurezza, la libertà di associazione, la discriminazione, le pratiche disciplinari, l'orario di lavoro, la retribuzione. Per essere certificata SA8000 una organizzazione deve rispettare integralmente la normativa nazionale ed internazionale in materia lavoro ed in caso di contrasto deve seguire la regolamentazione più stringente. Sono direttamente richiamate dallo standard:

- alcune convenzioni e raccomandazioni ILO (International Labour Organization);
- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU;
- la Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia dell'ONU;
- la Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale;
- i Patti internazionali sui Diritti Civili, Politici, Economici, Sociali e Culturali

La certificazione non ha alcun un impatto "legale" sui

rapporti di lavoro ma è utile anche per ottenere un miglioramento del clima aziendale; i lavoratori si sentono tutelati dall'impresa in cui operano e maggiormente coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi. SA8000 e certificazione dei contratti assolvano a funzioni diverse e complementari e pertanto possano convivere con la comune funzione di qualificare sempre più il lavoro "sano" e le imprese corrette". Ricordiamo che le sanzioni per violazioni in materia di lavoro e previdenza possono causare gravi conseguenze all'azienda fino al **provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.** A tal proposito, occorre ricordare che la normativa del sistema sanzionatorio è stata recentemente modificata dal decreto legislativo n. 8 del 2016, in vigore dal 6 febbraio 2016, che attua la legge 28 aprile 2014, n. 67. Sarà quindi necessario da parte del Collegio Sindacale verificare l'esistenza di un sistema idoneo ad assicurare la completezza e correttezza di procedure che mettano in grado l'organo amministrativo e le vari funzioni aziendali di gestire l'attività di vigilanza sugli adempimenti in materia di lavoro. Indispensabile è lo scambio di informazioni fra Collegio Sindacale e il responsabile delle risorse umane che deve avere per oggetto anche il giudizio sull'adeguatezza dell'organico, la verifica della competenza tecnica delle persone preposte alle funzioni e l'esistenza di processi di controllo delle funzioni specifiche. Si richiama in particolare la legge 12/1979 che individua i soggetti autorizzati alla gestione delle risorse umane.

Al fine di risultare adeguato, il controllo deve coinvolgere gli amministratori e il soggetto delegato alla gestione del personale che devono rendere una dichiarazione al Collegio Sindacale del rispetto delle normative in vigore.

A titolo esemplificativo, si elencano alcuni dei requisiti da rispettare oggetto di controllo:

- parte economica e normativa dei contratti collettivi nazionali di lavoro e, ove esistenti, di quelli di

secondo livello;
- ferie e permessi retribuiti;
- mensilità aggiuntive;
- retribuzione per straordinari/ supplementari;
- riconoscimento degli aumenti periodici di anzianità (scatti);
- determinazione corretta del trattamento di fine rapporto e del suo trasferimento a terzi, ove ricorra l'obbligo;
- fondi di categoria;
- regolare tenuta del libro unico del lavoro (LUL);
- corretto inquadramento previdenziale e assistenziale (Inps, Inail);
- adempimento nei termini delle dichiarazioni mensili, periodiche e annuali.

Parimenti dovrà essere richiesta dal Collegio Sindacali la dichiarazione di responsabilità ai sensi del DPR 445/2000 inerente la non commissione di illeciti in materia di:

Lavoro minorile

- rispetto dei limiti di età art. 1, 622, legge 296/2006;
- rispetto dell'obbligo di sorveglianza sanitaria nei casi stabiliti art. 8, co. 1, legge 977/1967;
- rispetto del divieto di adibire gli adolescenti ai lavori indicati nell'allegato 1 della legge 977/1967;
- rispetto del divieto di lavoro notturno salvo quanto in deroga art. 15, co. 1, legge 977/1967;
- rispetto dell'orario di lavoro art. 18, legge 977/1967.

Tempi di lavoro

- rispetto della durata massima dell'orario di lavoro art. 4, 2, d.lgs. 66/2003;
- rispetto della disciplina sui riposi settimanali art. 9, co.1, d.lgs. 66/2003;
- rispetto della disciplina sui riposi giornalieri art.7, d.lgs. 66/2003;

- rispetto dei limiti in materia di lavoro straordinario art. 5, co. 1 e 3, d.lgs. 66/2003;
- rispetto della disciplina sul computo e sui compensi per lavoro straordinario art. 5, co. 5, d.lgs. 66/2003;
- rispetto della disciplina in materia di ferie annuali art.10, co. 1, d.lgs.66/2003;
- rispetto del divieto di adibire le donne al lavoro art. 18 bis, 1, d.lgs.66/2003;
- rispetto dei limiti di lavoro notturno 13, co. 1, d.lgs. 66/2003;
- rispetto delle norme in materia di valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni art. 14, 1, d.lgs. 66/2003.

Documentazione relativa al rispetto della Legge 68/2009 sul collocamento dei disabili

Lavoro nero

- rispetto della disciplina in materia di corretta instaurazione di rapporti di lavoro subordinato.

Salute e sicurezza sul lavoro

- verifica della nomina del medico competente se necessaria;
- assenza di provvedimenti di carattere sanzionatorio – penale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Corresponsione della retribuzione

- corresponsione ai lavoratori delle somme indicate nei prospetti paga e corrispondenza alle risultanze contabili.

Regolarità contributiva

- regolare adempimento degli obblighi contributivi (cfr DURC).

Lavoro parasubordinato ed autonomo

- verifica delle modalità di qualificazione del rapporto di lavoro;
- rispetto della disciplina per le collaborazioni coordinate e continuative ex d.lgs. n. 81/2015.

Rischio Contenzioso

Elenco e descrizione di tutte le controversie e i procedimenti giudiziali, arbitrali o amministrativi pendenti o minacciati da lavoratori dipendenti, collaboratori autonomi/parasubordinati, Inps, Inail, Direzione territoriale del lavoro (DTL) ed altri enti pubblici o privati, con rilevazione e quantificare ei rischi potenziali in termini economici (costi).

**ODCEC Torino*