



LA GESTIONE DELLE VERIFICHE ISPETTIVE

Avv. prof. Giuseppe Gentile
Avvocato giuslavorista in Napoli

LA GESTIONE DELLE VERIFICHE ISPETTIVE

- **Quadro normativo: dal d.lgs. 124/2004 alla decretazione 2024**
- **D.lgs. 124/2004: la verbalizzazione ispettiva**
- **I provvedimenti ispettivi:**
 - a. Diffida obbligatoria**
 - b. Diffida accertativa per crediti patrimoniali**
 - c. Conciliazione monocratica**
 - d. Sospensione attività impresa**
 - e. Disposizione**
 - f. Prescrizione**

- **La decretazione 2024: il d.l. 19 e il dlgs 103**

QUADRO NORMATIVO

QUADRO NORMATIVO

- Il d.lgs. n. 124/2004

- La decretazione 2024:

- **d.l. n. 19/2024:** **a)** rafforzamento regime sanzionatorio salute e sicurezza del lavoro; **b)** inasprimento delle sanzioni amministrative in materia di contrasto al lavoro sommerso; **c)** reintroduzione e aggravamento sanzioni penali per somministrazione abusiva di lavoro, spesso dissimulata da contratti di appalto e distacchi fittizi; **d)** estensione responsabilità solidale tra il committente e appaltatore (o subappaltatore) nei confronti dei lavoratori, anche alla figura dell'appaltatore fittizio

- **d.lgs. n. 103/2024:** **a)** semplificazione controlli amministrativi; **b)** (nuova) diffida amministrativa

**D.lgs. 124/2004:
la verbalizzazione ispettiva**

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

L'unificazione dei modelli ispettivi

A partire dall'inizio del 2009 è stata disposta
l'unificazione della **modulistica** e degli **atti** relativi alle **ispezioni del lavoro**

(Nota Ministero del Lavoro 9 gennaio 2009, n. 195).

Ad essa sono stati chiamati ad attenersi non solo gli **ispettori ministeriali**, ma anche i funzionari preposti ai controlli di **INPS** e **INAIL** (**tutti confluiti nell'Ispettorato nazionale del lavoro e nei relativi uffici territoriali**).

L'unificazione dei modelli ispettivi disposta dal Ministero del lavoro (con la Nota Min. Lav. n. 195/2009) è stata confermata dalla **L. n. 183/2010**, e rielaborata con **Circ. Min. Lavoro n. 41 del 9 dicembre 2010**.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

Alla conclusione del primo accesso in azienda, il personale ispettivo deve predisporre e **rilasciare** – ai sensi dell'art. 13, comma 1, d.lgs. n. 124/2004 – apposito **VERBALE DI PRIMO ACCESSO** al datore di lavoro o a chi ne fa le veci o, in loro assenza, ai soggetti aventi titolo a riceverlo a norma del codice di procedura civile (artt. 137 e ss.), ivi compreso il professionista delegato.

Dunque, il verbale di primo accesso ispettivo costituisce **il primo atto** con il quale viene **formalmente** reso noto al soggetto ispezionato l'avvio dell'accertamento ispettivo.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

Obbligatorietà

Giova ricordare che, a seguito dell'espressa introduzione e disciplina di tale provvedimento all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, così come modificato dalla L. n. 183/2010, la *“redazione del verbale di primo accesso è da considerarsi adempimento obbligatorio da parte del personale ispettivo”* (cfr. **D.M. Lavoro 15 gennaio 2014 - Codice di comportamento**, su cui **Circ. Min. Lav. 4 marzo 2014, n. 6**)

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

Presupposto funzionale

Il verbale di primo accesso soddisfa una serie di rilevanti esigenze, sia dal lato del **soggetto ispezionato** che dal lato del **funzionario ispettivo**.



LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

Presupposto funzionale

- 1) **Dal lato del soggetto ispezionato**, esso consente l'esercizio del diritto costituzionale di difesa: il verbale è redatto sul luogo di lavoro, alla presenza e con la partecipazione del soggetto ispezionato, che lo riceve e ha facoltà di inserire eventuali osservazioni.

Esso cioè consente di instaurare un contraddittorio che garantisce la parte interessata.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

Presupposto funzionale

2) Dal lato del funzionario ispettivo, esso consente la definizione di un solido impianto probatorio.

Secondo la giurisprudenza, il verbale di primo accesso conferisce una efficacia probatoria privilegiata ex art. 2700 c.c. di quanto il verbalizzante attesta di aver compiuto ed ai fatti che dichiara avvenuti alla sua presenza (Cass. Sez. Un., n.12545/92).

Ciò in quanto i fatti riportati sono verbalizzati nell'immediatezza del loro verificarsi, derivandone la massima garanzia possibile in ordine alla loro corretta ed attendibile ricostruzione.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

Contenuto

Sotto il profilo contenutistico il verbale di primo accesso deve contenere tutti gli elementi espressamente indicati nell'**art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 124/2004**.



Su cui cfr. **Circ. Min. LAVORO n. 41/2010 e n. 6/2014**

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Circ. Min. Lav.
n. 41/2010

Circ. Min. Lav.
n. 6/2014

Il Verbale di primo accesso ispettivo

Il verbale di primo accesso deve contenere:

- 1) *l'identificazione delle persone trovate intente al lavoro;*
- 2) *la descrizione puntuale delle modalità del loro impiego;*
- 3) *la specificazione delle attività (e delle relative modalità) compiute dal personale ispettivo;*
- 4) *l'esposizione delle eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro, dal professionista o dalla persona presente all'ispezione;*
- 5) *ogni richiesta, anche documentale, utile alla prosecuzione degli accertamenti.*

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

1) *l'identificazione delle persone trovate intente al lavoro*

L'identificazione "a tappeto" di tutti i lavoratori trovati intenti al lavoro risulta essenziale soltanto qualora gli accessi vengano eseguiti allo scopo di contrastare il **lavoro sommerso** (es. lavoro nero, somministrazione irregolare, ecc.).

In altri casi (ad es. ispezioni aventi ad oggetto la **qualificazione dei rapporti di lavoro**, o la **regolarità contributiva e/o assicurativa**), sarà invece sufficiente procedere *all'identificazione in maniera più snella* e meno gravosa (ad es. rinviando, nel verbale di primo accesso, alle generalità del personale impiegato così come risultante dalle scritture obbligatorie, LUL o comunicazioni di assunzione telematiche).

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

2) *descrizione puntuale delle modalità del loro impiego*

Con riguardo, invece, alla necessità di descrivere le attività lavorative svolte dai lavoratori presenti all'atto dell'accesso ispettivo, trova spazio la verbalizzazione:

- delle **mansioni svolte** da ciascun lavoratore;
- **l'abbigliamento e la tenuta da lavoro** indossata (compreso l'utilizzo di eventuali dispositivi di protezione individuale e dei **cartellini** identificativi);
- le **attrezzature e i macchinari utilizzati**.

Tale descrizione nel verbale di primo accesso, costituisce fondamentale elemento probatorio alla luce dell'art. 2700 c.c. e dell'art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 124/2004

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

3) *la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo*

Nel corpo del verbale di primo accesso, il personale ispettivo dovrà dare conto:

- dell'organizzazione complessiva del lavoro e dell'impresa ispezionata;
- dell'acquisizione delle dichiarazioni del personale trovato intento al lavoro e delle eventuali r.s.a.;
- dell'eventuale acquisizione o esame della documentazione presente sul luogo di lavoro;
- dell'avvenuta consultazione di banche dati telematiche, ove non effettuata precedentemente, in fase di preparazione all'accesso ispettivo (v. art. 5 del Codice di comportamento)

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

4) *le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o dalla persona presente all'ispezione*

La formalizzazione di tali dichiarazioni nel corpo del verbale di primo accesso vanno considerate come la **prima forma di concreto esercizio del diritto di difesa** costituzionalmente tutelato che il datore di lavoro può approntare.

Qualora il datore di lavoro non sia presente sul luogo dell'accesso, tali dichiarazioni – a condizione che siano accompagnate dalla copia di un valido documento d'identità del sottoscrittore – potranno essere formalizzate anche mediante *e-mail* o *fax* inoltrati sul luogo dell'ispezione *prima che l'accesso sia materialmente concluso*.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

5) ogni richiesta, anche documentale, utile alla prosecuzione degli accertamenti,

Il verbale deve riportare l'elenco della documentazione che il personale ispettivo ritiene necessaria/utile per la prosecuzione dell'attività ispettiva (es. LUL, buste paga, fatture, contratti e lettere d'assunzione).

Il personale ispettivo deve richiedere esclusivamente la **documentazione** che risulti **confacente** all'oggetto della verifica ispettiva, **evitando** richieste relative ad informazioni o documenti che l'ispettore possa **autonomamente e direttamente acquisire** attraverso la consultazione delle banche dati telematiche.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

Ulteriori elementi costitutivi sono:

- l'informazione resa dall'ispettore al datore di lavoro circa la possibilità di farsi assistere da un professionista abilitato ai sensi della Legge n. 12/1979, e di rilasciare dichiarazioni, dando conto dell'eventuale mancato esercizio delle predette facoltà.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

L'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori

Per quanto concerne l'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori, nei casi in cui le dimensioni del soggetto ispezionato siano tali da non consentire di intervistare tutto il personale impiegato, l'accertamento potrà essere svolto attraverso l'acquisizione di un numero limitato di dichiarazioni sulla base di un campione significativo di personale, da cui sia possibile dedurre con sufficiente chiarezza ed uniformità le modalità di espletamento delle prestazioni riferibili all'insieme stesso della forza lavoro.

I criteri di selezione di detto campione dovranno essere esplicitati in sede di verbalizzazione

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

Chiusura del verbale

Il verbale di primo accesso si chiude con la **descrizione della sua composizione e del tempo della sua chiusura**; e con la riserva di adottare, al termine degli accertamenti, i necessari provvedimenti sanzionatori.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

La consegna del verbale

Il modello ministeriale richiede – in conformità alla disposizione della L. n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro) – che venga individuata la persona fisica presente all'ispezione a cui deve essere materialmente consegnato il verbale di primo accesso.

In linea generale, ma non necessariamente, tale individuo viene a coincidere con il **datore di lavoro o con chi agisce per esso**.

Per **esempio**, in un negozio di abbigliamento di una catena nazionale, la persona «prescelta» per la consegna – assente il datore di lavoro inteso in senso tecnico (es. l'amministratore delegato che rappresenta la società) – può essere il **gerente del negozio**, che è stato presente al compimento delle attività ispettive ("persona presente all'ispezione")

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

La consegna del verbale: rifiuto

Ove il datore di lavoro o i soggetti sopra indicati **si rifiutino di ricevere il verbale** ovvero **non siano presenti** al termine dell'accesso ispettivo, gli ispettori devono **riportare puntualmente, in calce all'atto, le circostanze che hanno impedito la consegna del verbale**, procedendo successivamente alla notifica dello stesso via **PEC** ai sensi della L. n. 221/2012 e del D.L. n. 179/2012 o a mezzo del **servizio postale** ai sensi della L. n. 890/1982 (notifica degli atti giudiziari a mezzo posta).

(Circ. Min. Lav. 4 marzo 2014, n. 6)

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

La consegna del verbale: alcune criticità

Proprio con riferimento alla consegna del verbale a una **persona diversa** da colui nei cui riguardi si svolge l'ispezione, va osservato come potrebbero sorgere alcuni **motivi di criticità** nei casi in cui tale persona potrebbe avere un motivo di «controinteresse» rispetto a quanto riportato dagli ispettori nel verbale, e farne anche un uso improprio.

Ad esempio, quando l'unico soggetto presente all'ispezione sia il **lavoratore trovato «in nero»**; oppure, un **dipendente denunciante**, o comunque in **disaccordo** con il proprio datore di lavoro.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale di primo accesso ispettivo

Vizi ed effetti

In caso di **mancata/incompleta redazione/consegna del verbale di primo accesso**, il vizio determina una violazione di legge che potrebbe generare i seguenti effetti (alternativi) sull'intero procedimento sanzionatorio:

- a) ***invalidità/nullità degli atti successivi*** alla procedura per effetto della lesione del diritto del datore di lavoro di contraddire immediatamente gli eventuali esiti dell'accertamento;
- b) considerare ***privi di supporto probatorio gli illeciti successivamente contestati*** e notificati con il verbale unico all'esito delle verifiche espletate.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale interlocutorio degli accertamenti

Alla conclusione del primo accesso -
nel caso in cui l'ispezione richieda accertamenti più prolungati ed ulteriori accessi in azienda -
il funzionario ispettivo può ricorrere al
Verbale interlocutorio degli accertamenti.



LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale interlocutorio degli accertamenti

FONTI

Il verbale interlocutorio non è espressamente previsto all'interno del d.lgs. n. 124/2004.

Esso risulta menzionato dal **D.M. Lavoro 15 gennaio 2014 - Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro**, il cui art. 14 dispone che *“Nelle ipotesi in cui, in relazione ad accertamenti complessi e prolungati nel tempo, emergano ulteriori esigenze accertative per la definizione delle indagini, il personale ispettivo rilascia un verbale interlocutorio contenente la richiesta motivata di documenti ed informazioni, nonché l'espressa menzione che gli accertamenti sono ancora in corso”.*

Cfr. **Circ. Min. Lav. 4 marzo 2014, n. 6**

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Circ. Min. Lavoro
4 marzo 2014
n. 6

Il Verbale interlocutorio degli accertamenti

È un provvedimento mediante cui il **soggetto ispezionato** viene informato circa **l'allargamento (temporale, oggettivo e soggettivo) del perimetro dell'accertamento**.

Dunque con esso si informa **il soggetto ispezionato** che gli **accertamenti sono ancora in corso** e che sono sorte ulteriori **esigenze di verifica** che necessitano di una **nuova richiesta di informazione e/o documentazione**.



LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Circ. Min. Lavoro
4 marzo 2014
n. 6

Il Verbale interlocutorio degli accertamenti

Richiesta informazioni e/o documentazione

Tale nuova richiesta deve indicare le **ragioni** che la legittimano anche in relazione ai nuovi documenti ed alle nuove informazioni necessari al prosieguo degli accertamenti.

Ai fini di specie:



LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale interlocutorio degli accertamenti

Contenuto

Il Verbale interlocutorio deve riportare:

- la descrizione completa delle ulteriori attività d'indagine compiute;
- l'indicazione della documentazione di lavoro eventualmente esaminata o acquisita;
- la richiesta di eventuale ulteriore documentazione o informazioni;
- l'espresso avvertimento che gli accertamenti sono ancora in corso.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Una volta terminati gli accertamenti, il personale ispettivo è tenuto a racchiudere i riscontri effettuati e il loro esito esclusivamente in un modello unificato di provvedimento denominato «*verbale conclusivo degli accertamenti in materia di lavoro, assistenza e previdenza sociale*» e che la L. n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro) definisce “***verbale unico di accertamento e notificazione***” (art. 13, comma 4).

La locuzione “*esclusivamente*” sta a significare che non è consentito alcun altro mezzo, oltre al verbale unico, per procedere alla notifica dell’atto di contestazione delle violazioni.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Funzione del verbale unico

Racchiudere in un unico atto di natura provvedimentoale la contestazione e notificazione di tutti gli illeciti riscontrati dagli organi di vigilanza (con i relativi importi sanzionatori).

Così facendo, tutte le contestazioni e la sanzioni saranno oggetto di un unico atto.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Contenuto del verbale unico

Il nuovo comma 4 dell'art. 13, d.lgs. n. 124/2004 prevede che il Verbale unico debba dettagliatamente contenere:

- a) l'indicazione degli **esiti dell'accertamento** con indicazione delle **fonti di prova**, i presupposti di fatto e le **ragioni giuridiche** che hanno determinato la decisione dei verbalizzanti;
- b) la **diffida a regolarizzare** gli inadempimenti sanabili estinguendo gli illeciti (entro 30 gg dalla notifica);
- c) la **possibilità di estinguere gli illeciti** con l'ottemperanza alla diffida e usufruendo del **pagamento in misura agevolata** (entro 15 gg);

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Contenuto del verbale unico

- d) la **possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili** ovvero quelli per cui non si è ottemperato alla diffida attraverso il **pagamento della sanzione in misura ridotta**, (entro 60 giorni) avvalendosi della procedura di cui **all'art. 16, Legge n.689/81**;
- e) **l'indicazione degli strumenti di difesa** e degli organi ai quali **proporre ricorso**, con la specificazione dei termini di impugnazione.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Allegati al Verbale Unico

Sono **otto i possibili allegati** al verbale conclusivo dell'accertamento ispettivo.

Essi concernono tutta la gamma degli eventuali rilievi di carattere amministrativo, penale e previdenziale che possono venire riscontrati dai funzionari.

La loro allegazione, che deve risultare dal principale verbale di accertamento, può riguardare contemporaneamente uno o più modelli.



LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Allegati al Verbale Unico

All. A) - *Diffida. Notificazione di illecito amministrativo*

All. B) - *Diffida ora per allora e ammissione al pagamento in misura minima. Notificazione di illecito amministrativo*

All. C) - *Notificazione di illecito amministrativo*

All. D) - *Disposizione*

All. E) - *Prescrizione*

All. F) - *Autonomo adempimento degli obblighi di legge di natura penale e ammissione al pagamento in sede amministrativa*

All. G) - *Verbale unico contributivo*

All. H) - *Reati accertati in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie.*

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Provvedimenti esclusi dal Verbale Unico

Restano esclusi da tale verbalizzazione tutti i provvedimenti che seguono appositi e autonomi percorsi di definizione che saranno adottati con specifici modelli.

E' il caso della **diffida accertativa** o della **sospensione dell'attività imprenditoriale** previste, rispettivamente, dagli artt. 12 D.Lgs. 124/04 e dall'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008

Ovvero dei provvedimenti di polizia giudiziaria come **le notizie di reato, trasmesse all'A.G. ex art. 347 c.p.p..**

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Obbligo di motivazione del verbale unico

In linea con siffatta finalità acquisita, altresì, valore fondamentale **la motivazione sulla quale si devono fondare le conclusioni** alle quali giunge il personale ispettivo al termine degli accertamenti.

Circ. Min. Lavoro n. 41/2010 e n. 6/2014

A titolo esemplificativo, il Ministero del lavoro afferma che non è sufficiente sostenere acriticamente che, sulla scorta degli accertamenti svolti, un contratto di natura parasubordinata sia da ricondursi a lavoro subordinato ma dovranno essere esplicitati gli *elementi* che hanno portato il personale ispettivo a tale determinazione, indicando altresì le fonti di prova tanto di natura documentale quanto, eventualmente, di natura testimoniale.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Le dichiarazioni rese dai lavoratori

Il Ministero del lavoro ricorda che ***“la dichiarazione del lavoratore al quale si riferiscono gli esiti dell’accertamento non assurge a piena prova ma costituisce elemento indiziario, liberamente valutabile dall’Autorità giudiziaria e amministrativa, chiamata a decidere in sede di contenzioso”*** (Circ. Min. Lavoro n. 41/2010 e n. 6/2014).

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Le dichiarazioni rese dai lavoratori

Pertanto, le **interviste dei lavoratori** necessitano di particolare attenzione, da parte del personale ispettivo e da parte del consulente del lavoro in sede di censura dell'atto ispettivo.

Se da un lato è indiscutibile che le interviste dei lavoratori, trovati sul luogo di lavoro, assumono spesso **forte valenza probatoria**, è altrettanto innegabile che la conoscenza dell'identità dei lavoratori e del contenuto delle dichiarazioni rese può portare a **indebite pressioni da parte del datore di lavoro** nonché ad atti vessatori ed intimidatori.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Sintetizza bene la situazione attuale una sentenza del **Consiglio di Stato, la sentenza n. 5779 del 24 novembre 2014**, con la quale è **stato ribadito il divieto di accesso del datore di lavoro ispezionato alle dichiarazioni rilasciate dai lavoratori interessati all'ispezione**

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Consiglio di Stato, n. 5779/2014

*L'accesso alle dichiarazioni dei lavoratori non è indispensabile per curare o difendere gli interessi giuridicamente rilevanti dei datori di lavoro, considerato che **la compiuta conoscenza dei fatti** e delle allegazioni loro contestati risulta di norma **assicurata dal verbale unico** di accertamento e notificazione (**obbligo di motivazione**): è infatti nell'indicazione del percorso argomentativo posto a sostegno della contestazione che sarà riportato il contenuto delle dichiarazioni e quindi la difesa è nelle condizioni di approntare adeguatamente i relativi ricorsi giustiziali.*

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Notifica del Verbale unico

Il verbale di accertamento, completo dei suoi allegati, deve essere **ritualmente notificato a ciascuno dei soggetti interessati**, pena l'invalidità nei suoi riguardi di tutti i provvedimenti assunti

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Notifica a mano

Si rileva l'importanza di procedere alla notifica *a mani* del destinatario del verbale, metodo che garantisce la certezza e la determinatezza dell'adempimento (a tale fine è predisposto un **modello di «relazione di consegna»**).

Notifica a mezzo postale

Laddove ciò non sia possibile – nelle more della definizione delle modalità tecniche di notifica del verbale **a mezzo PEC** – occorrerà procedere con la consueta **modalità di notifica per posta raccomandata A/R** (a tale fine è predisposto un **modello di «relata di notifica»** in cui, tra l'altro, è stato previsto un apposito spazio per l'**indicazione delle spese** delle attività di notificazione).

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Termini di notifica

Il verbale unico va notificato al/ai trasgressore/i e all'eventuale obbligato in solido **entro 90 giorni dalla conclusione degli accertamenti** nel loro complesso, compresi i tempi tecnici necessari per l'analisi, l'elaborazione e la verifica degli elementi formali raccolti.



In pratica "il *dies a quo*, dunque, va a coincidere con il **momento dell'acquisizione di tutti i dati e riferimenti di carattere oggettivo e soggettivo** necessari per la definizione dell'accertamento inteso nella sua globalità, secondo un criterio di ragionevolezza delle verifiche espletate, adeguatamente esplicitate nel verbale unico".

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Prassi illegittime

Devono essere ritenute **illegittime** talune **prassi ispettive**, tendenti alla **redazione di una pluralità di “verbali unici” a carico di un medesimo datore di lavoro nell’ambito di un unico procedimento ispettivo**. Tali prassi potrebbero determinare una violazione del termine di 90 gg. di cui all’art. 14, comma 2, della legge 689 cit., poiché l’accertamento è da considerarsi definito con la notifica del (**primo**) verbale unico.



Ne consegue che l’Ufficio legale dovrà procedere con **ordinanza-archiviazione per ogni verbale ulteriore rispetto al primo adottato in ordine di tempo**, mentre il Comitato procederà all’**accoglimento del ricorso** in caso di apposita doglianza di parte.

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Vizi ed effetti

La mancata/incompleta redazione/consegna del **verbale unico di accertamento e notificazione** determina una violazione di legge i cui effetti sul procedimento sanzionatorio potrebbero essere, a seconda della mancanza e della gravità, alternativamente di due tipi:



LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

Vizi ed effetti

- a) Illegittimità e conseguente annullabilità del provvedimento e dei successivi atti della procedura (in particolare della successiva eventuale ordinanza-ingiunzione) che verrebbero così caducati;**
- b) Irregolarità degli atti adottati che manterrebbero comunque una propria autonoma valenza.**

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

La comunicazione di regolare definizione degli accertamenti

La Circ. Min. Lavoro n. 41/2010 ha indicato al personale ispettivo un ulteriore onere non previsto dal d.lgs. n. 124/2004, come riformato dal Collegato lavoro 2010.

Si tratta della *comunicazione di regolare definizione degli accertamenti* (il cui fac-simile è allegato alla stessa nota ministeriale) che il personale ispettivo deve inviare al soggetto ispezionato **nel caso in cui al verbale di primo accesso non faccia seguito alcun provvedimento sanzionatorio.**

LA VERBALIZZAZIONE ISPETTIVA

Il Verbale conclusivo degli accertamenti

La comunicazione di regolare definizione degli accertamenti

Dunque è una sorta di attestazione che nel corso degli accertamenti non sono emersi elementi d'irregolarità idonei a comprovare la sussistenza di illeciti.

Tuttavia: **VALORE GIURIDICO**

Tale comunicazione non ha la valenza sostanziale dell'"*attestazione di regolarità*" prevista dall'art. 3, comma 20, della Legge n. 335/95, ma unicamente la finalità di comunicare al soggetto ispezionato la conclusione del procedimento ispettivo intrapreso a suo carico.

I PRINCIPALI PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

A) DIFFIDA OBBLIGATORIA

DECRETO LEGISLATIVO 23 APRILE 2004, N. 124, **Art. 13.**

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

Natura giuridica della Diffida Obbligatoria

Tale atto consiste nel prescrivere al trasgressore la corretta tenuta di specifiche condotte nel rispetto dei precetti imposti dalla legge.

Si tratta di un istituto giuridico il cui scopo consiste **nell'imporre il concreto rispetto di una norma**, con la contemporanea previsione legislativa che la **spontanea adesione** a quanto prescritto comporta una **misura punitiva di maggior favore per il trasgressore**.

Tale diffida è definita obbligatoria, in quanto il suo esercizio consiste in una attività vincolata, priva di qualsiasi discrezionalità.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

Oggetto

L'oggetto della diffida consiste principalmente nelle **inosservanze** di norme di legge ovvero di contratto collettivo (qualora questo abbia funzione integrativa del precetto normativo), comunque **materialmente sanabili**, ovvero le violazioni omissive relative ad adempimenti che possono essere ancora astrattamente realizzabili, pur se tardivamente rispetto al momento in cui la norma prescrive l'attuazione degli stessi.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

Esclusioni

La diffida non è ammissibile:

- in presenza di **condotte illecite omissive** che abbiano già irrimediabilmente leso un interesse giuridicamente tutelato dalla norma senza alcuna possibilità di eliminarne gli effetti prodotti;
- in presenza di violazioni in cui l'interesse sostanziale protetto dalla norma non è in alcun modo recuperabile;
- qualora siano state violate delle norme poste a tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

Regolarizzazione e termini

Dal momento che l'oggetto della condotta sanante non è l'inadempimento in sé, bensì l'interesse tutelato dalla norma e lesa dalla condotta posta in essere dal datore di lavoro contra legem, esercitando una sorta di "ravvedimento operoso", può sanare l'inosservanza oggetto della diffida soltanto nelle ipotesi in cui la **condotta omessa sia ancora materialmente realizzabile** e sempre che si tratti di violazione di adempimenti formali di natura documentale o burocratica, e non di violazione di norme poste a diretta tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

La condotta sanante deve essere posta in essere entro e non oltre il **termine perentorio di 30 giorni dalla data di notificazione del verbale** conclusivo degli accertamenti. Solo a seguito dell'effettiva ottemperanza alla diffida, il trasgressore viene ammesso al **pagamento della sanzione in misura minima nei 15 giorni successivi**, a seguito del quale il procedimento si estingue, ma solo limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida (cfr. Min. lav., circ. 9.12.2010, n. 41).

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

Diffida “ora per allora”

Sono diffidabili anche gli inadempimenti relativi a comportamenti omessi nei termini di legge ma posti in essere tardivamente dal datore di lavoro, in modo spontaneo, in un momento che precede l'accertamento ispettivo, entro il termine di 15 giorni.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

L'adozione della diffida interrompe i termini per:

- La contestazione e notificazione degli illeciti amministrativi riscontrati (art. 14, L. 689/81), fino alla scadenza del termine per la regolarizzazione e per il pagamento della sanzione minima;
- La presentazione del ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro.

Dalla data indicata dai DPCM attuativi del nuovo Ispettorato (art.5, c.1, D. Lgs. 149/2015), l'adozione della diffida interromperà, invece, i termini per la presentazione dei ricorsi fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti in ottemperanza alla diffida (art. 16 e 17, D. Lgs. 124/2004; art. 11, c. 1, D. Lgs. 149/2015).

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

In caso di **non ottemperanza alla diffida** ovvero in caso di **mancato pagamento della sanzione in misura minima**, senza ulteriori adempimenti amministrativi inizieranno automaticamente a decorrere i termini:

- per il pagamento della sanzione in misura ridotta (60 giorni);
- ovvero per la presentazione di scritti difensivi (30 giorni) ai sensi della Legge n.689/81;
- ovvero ancora per la presentazione del ricorso al Comitato Regionale (30 giorni) di cui all'art. 17 del Decreto Legislativo n.124/04.

Decorrenza termini per pagamento in misura ridotta

Il Ministero chiarisce come vada **individuato il *dies a quo* dal quale comincia a decorrere il termine per il pagamento delle sanzioni in misura ridotta (60 giorni)**, ex art. 16 legge n. 689/1981, qualora con il verbale unico siano irrogate sanzioni relative sia ad illeciti oggetto di diffida sia ad illeciti non diffidabili.

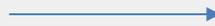
Le interpretazioni fornite dal Ministero con la circolare n. 10/2011, sono del tutto in linea con altri orientamenti interpretativi forniti nella precedente circolare n. 41/2010, in cui è stato invece per lo più chiarito che il termine di 30 giorni per ricorrere al Comitato regionale per i rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 17 del Dlgs n. 124/2004 - nonché per presentare "scritti difensivi e documenti" ai sensi dell'art. 18 della legge n. 689/1981 - **decorre sempre dalla scadenza del 45° giorno per adempiere alle (eventuali) diffide presenti nel verbale unico.**

Decorrenza termini per pagamento in misura ridotta

Verbale unico: il termine per le sanzioni

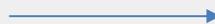
A titolo esemplificativo con il verbale unico di accertamento potrebbero verificarsi le seguenti ipotesi:

solo illeciti ammessi al pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981



estinzione attraverso il pagamento di "una somma (...) pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo" **entro 60 giorni** dalla notificazione del verbale

solo illeciti oggetto di diffida obbligatoria



estinzione attraverso la regolarizzazione delle violazioni ed il pagamento "di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa" **entro 45 giorni** dalla notificazione del verbale

Decorrenza termini per pagamento in misura ridotta

<p>solo illeciti oggetto di diffida ora per allora</p>	<p style="text-align: center;">→</p>	<p>estinzione attraverso il pagamento "di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa" entro 15 giorni dalla notificazione del verbale</p>
<p>illeciti oggetto di diffida obbligatoria + illeciti ammessi al pagamento in misura ridotta</p>	<p>diffida ottemperata →</p>	<p>per gli illeciti non diffidati è ammesso il pagamento in misura ridotta entro 105 giorni dalla notificazione del verbale (ossia entro 60 giorni a far data dalla scadenza del 45° giorno utile per adempiere alla diffida)</p>
	<p>diffida non ottemperata →</p>	<p>per tutti gli illeciti è ammesso il pagamento in misura ridotta entro 105 giorni dalla notificazione del verbale (ossia entro 60 giorni a far data dalla scadenza del 45° giorno utile per adempiere alla diffida)</p>

Decorrenza termini per pagamento in misura ridotta

illeciti oggetto di diffida ora per allora + illeciti ammessi al pagamento in misura ridotta	diffida ottemperata	per gli illeciti non diffidati è ammesso il pagamento in misura ridotta entro 75 giorni dalla notificazione del verbale (ossia entro 60 giorni a far data dalla scadenza del 15° giorno utile per adempiere alla diffida)
	diffida non ottemperata	per tutti gli illeciti è ammesso il pagamento in misura ridotta entro 75 giorni dalla notificazione del verbale (ossia entro 60 giorni a far data dalla scadenza del 15° giorno utile per adempiere alla diffida)
illeciti oggetto di diffida obbligatoria + illeciti oggetto di diffida ora per allora		estinzione di tutti gli illeciti attraverso la regolarizzazione delle violazioni (ove non già effettuata nei casi di diffida ora per allora) ed il pagamento "di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa" entro 45 giorni dalla notificazione del verbale

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

B)

LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

**Art. 12 D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, modificato da D.L. 16 luglio 2020, n. 76,
convertito, con modificazioni, in Legge 11 settembre 2020, n. 120**

Art. 12 D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124 – NEW

1. Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. La diffida trova altresì applicazione nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati.

2. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro. In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo, del codice civile. Entro il medesimo termine, in alternativa, il datore di lavoro può promuovere ricorso avverso il provvedimento di diffida al direttore dell'ufficio che ha adottato l'atto.

Il ricorso, notificato anche al lavoratore, sospende l'esecutività della diffida ed è deciso nel termine di sessanta giorni dalla presentazione.

Art. 12 D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124 – NEW

3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, oppure in caso di rigetto del ricorso, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista efficacia di titolo esecutivo.

Nozione

La diffida accertativa è un **provvedimento** che **consente al personale ispettivo** del lavoro di **diffidare** immediatamente il **datore di lavoro** alla **corresponsione**, **entro** un termine prefissato (**30 giorni**), di **crediti pecuniari dovuti ai lavoratori** in conseguenza dell'effettivo svolgimento di un rapporto di lavoro, **dopo averne accertato la natura e la spettanza**.

La diffida accertativa **non ha natura obbligatoria**: essa viene impartita dall'ispettore del lavoro dopo aver valutato tutte le circostanze del caso, sulla base degli elementi oggettivi (di fatto e di diritto) acquisiti e documentati (Min. lav. circ. n. 24/2004).

Natura giuridica e peculiarità

Natura giuridica

È un provvedimento amministrativo dotato di esecutorietà:

ha il potere di attuare la volontà espressa dalla PA che l'ha emanata, senza l'ulteriore intervento dell'Autorità giudiziaria, (in particolar modo nell'ipotesi in cui venga confermata dal successivo provvedimento di validazione adottato dal Direttore dell'ITL (art. 12 c. 3 e D. Lgs. 124/04))



Validazione non più necessaria, alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 12 del D.L. 76/2020

Il contenuto dell'accertamento tecnico

L'ispettore del lavoro **diffida** il datore di lavoro a corrispondere direttamente al lavoratore le **somme che risultino accertate** quali **crediti retributivi** derivanti dalla corretta applicazione dei contratti collettivi di lavoro applicabili, **solo dopo aver "accertato" le inosservanze alla disciplina contrattuale applicabile al singolo lavoratore** ed aver acquisito gli elementi di fatto e di diritto necessari e sufficienti per calcolare gli importi dovuti,

Oggetto della diffida: i crediti pecuniari di lavoro

L'oggetto della diffida accertativa consiste nei "**crediti patrimoniali**" maturati dal **lavoratore**, in conseguenza della propria attività lavorativa, **per effetto della mancata applicazione di un istituto economico contrattualmente pattuito**.

Tali **crediti patrimoniali** devono necessariamente possedere le caratteristiche di: **liquidità, determinatezza, esigibilità e certezza**.

Oggetto della diffida: i crediti pecuniari di lavoro

Sono quelli previsti dai **CCNL**, cui il datore di lavoro non firmatario abbia in ogni caso aderito tramite espresso rinvio nel contratto individuale (c.d. *adesione esplicita*) o ponendo in essere di fatto l'applicazione di tali contratti (c.d. *adesione implicita* – per fatti concludenti).

Ma possono essere anche i crediti previsti dalla **contrattazione di 2° livello**.

Quali dunque?

Oggetto della diffida: i crediti pecuniari di lavoro

- La **retribuzione** (comprensiva di minimi contrattuali, ex indennità di contingenza, Edr, scatti di anzianità, superminimi, maggiorazioni, indennità varie, compresi mensilità aggiuntive e Tfr)
- Le **erogazioni pattuite dal datore di lavoro** (ad esempio, i premi di anzianità aziendale, i premi di risultato aziendale ecc.)
- I compensi dovuti a titolo di **indennità di preavviso**, o **per patto di non concorrenza**
- Particolari **benefit** previsti dalla contrattazione collettiva

Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa: le indicazioni ministeriali (Circ. Min. Lav. n. 1/2013)

Stante la necessità di **individuare** con **esattezza** le **tipologie di crediti** che possono essere **oggetto di diffida accertativa**, il Ministero del lavoro ha operato una **classificazione dei “crediti diffidabili”** sulla base dei corrispondenti poteri di accertamento affidati agli ispettori, necessari ai fini della individuazione e liquidazione.

Secondo Circ. Min. Lavoro n. 1/2013,
le tipologie di credito possono essere così
suddivise e classificate:

Le tipologie di credito oggetto di Diffida:

- 1)** crediti retributivi da omesso pagamento;
- 2)** crediti di tipo indennitario, da maggiorazioni, Tfr ecc.;
- 3)** retribuzioni di risultato, premi di produzione ecc.;
- 4)** crediti retributivi derivanti da un non corretto inquadramento della tipologia contrattuale;
- 5)** crediti legati al demansionamento ovvero alla mancata applicazione di livelli minimi retributivi richiesti esplicitamente dal legislatore in osservanza dell'art. 36 Cost. (ad esempio, l'art. 7, comma 4, D.L. n. 248/2007 - legge n. 31/2008) ovvero derivanti dall'accertamento di lavoro sommerso

1) crediti retributivi da omesso pagamento

L'adozione della diffida accertativa **non** presenta **particolari problemi**, in quanto la **violazione consiste** semplicemente **in un ritardo** nell'adempimento dell'obbligazione.

2) crediti di tipo indennitario, da maggiorazioni, Tfr ecc.

Uguualmente, la diffida accertativa non presenta particolari problemi: anche in questo caso, l'ispettore del lavoro non deve compiere delicate valutazioni discrezionali o di merito, poiché trattasi di elementi oggettivamente valutabili (come avviene, per esempio, per l'accertamento di un credito legato allo svolgimento di lavoro festivo o notturno, oppure conseguente alla mancata fruizione del prescritto riposo annuale).

3) retribuzioni di risultato, premi di produzione ecc.

Trattasi di **crediti non predeterminati** o legati a particolari scelte di merito del datore di lavoro (come, ad esempio, i premi di risultato, premi di produzione, promozioni).

In quest'ultimo caso, ovviamente, **se manca la valutazione di merito del datore di lavoro, non è possibile adottare la diffida accertativa**, in quanto l'**Ispettore** del lavoro **dovrebbe andare oltre quell'accertamento tecnico a lui demandato dalla norma** per sfociare in una **scelta di tipo discrezionale** o negoziale allo stesso evidentemente **preclusa**.

4) crediti retributivi derivanti da un non corretto inquadramento della tipologia contrattuale

Qui, nel caso si tratti di lavoro denunciato e non sommerso, l'accertamento dovrebbe **concernere la riqualificazione di un rapporto lavorativo** (ad es., da parasubordinato a subordinato).

In questi casi, **pur non ravvisandosi nessuna particolare ragione giuridica impeditiva all'adozione della diffida**, per una scelta di mera **opportunità** dell'amministrazione **la circ. Min. lav. n. 1/2013 ritiene preferibile non adottare la diffida accertativa**, stante la necessità da parte dell'organo ispettivo di **procedere ad una diversa qualificazione** rispetto a quella negoziale data dalle parti del rapporto, qualificazione che spetta in via definitiva al giudice e che presenta, tradizionalmente, **delicati profili di valutazione**.

5) crediti legati al demansionamento ovvero derivanti dall'accertamento di lavoro sommerso

“Nel caso in cui l'organo ispettivo abbia accertato **rapporti di lavoro irregolari**, in fattispecie nelle quali sia comunque individuabile il CCNL applicato dal datore di lavoro, **il verbale unico di accertamento**, oltre a contenere la **diffida ex art. 13, D.Lgs. 124/2004**, a regolarizzare tali posizioni sul piano amministrativo e previdenziale, **deve essere completato** con la redazione della **diffida ex art. 12, D.Lgs. 124/2004** a **corrispondere le somme accertate e dovute ai lavoratori**, al fine di garantire la sostanziale regolarizzazione dei rapporti di lavoro oggetto dell'accertamento” (Circ. Min. Lav. n. 1/2013)

Notificazione e procedura di diffida accertativa

Procedura

Il comma 2 dell'art. 12 dispone che, **entro 30 giorni** dalla notifica della diffida accertativa, il **datore di lavoro** può **promuovere** tentativo di **conciliazione monocratica ex art. 11**, comma 1, presso l'Irl.

Esiti: mancata o intervenuta conciliazione monocratica

Mancata conciliazione monocratica ex art. 11

Decorso inutilmente il predetto termine di 30 giorni senza che sia stata avanzata alcuna richiesta di conciliazione, **nonché in caso di mancato raggiungimento dell'accordo** attestato da apposito verbale, **il predetto provvedimento di diffida accertativa acquista valore d'accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo.**

Esiti: mancata o intervenuta conciliazione monocratica

Intervenuta conciliazione monocratica ex art. 11

In caso di intervenuta conciliazione monocratica, con esito positivo presso l'ITL, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2113, commi 1, 2 e 3, c.c.

Esiti: mancata o intervenuta conciliazione monocratica

Intervenuta conciliazione monocratica ex art. 11

In altri termini, a seguito dell'intervenuta conciliazione (o stipulazione di accordo transattivo), la **diffida accertativa è da intendersi caducata con efficacia retroattiva,** anche se il lavoratore non ha ottenuto il pieno soddisfacimento dei propri crediti patrimoniali riconosciuti dal personale ispettivo

Regime di impugnabilità

Ai sensi dell'art. 12, comma 4, nei confronti del provvedimento direttoriale di convalida della diffida accertativa è ammesso il **ricorso** *(davanti al Comitato interregionale per i rapporti di lavoro, integrato con un rappresentante dei datori di lavoro e un rappresentante dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.*

In mancanza della designazione entro 30 giorni dalla richiesta di nomina, il Comitato decide il ricorso nella sua composizione ordinaria.)

ABROGATO

Direttore INL, per effetto delle modifiche di cui all'art. 12 bis del D.L. 76/2020

Regime di impugnabilità

I **ricorsi** devono essere **inoltrati** alla **Direzione territoriale del lavoro entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento** e sono **decisi nel termine di 60 giorni** dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'amministrazione.

Si evidenzia che la **presentazione del ricorso** ex art. 12, comma 4, D.Lgs. n. 124/2004 **sospende l'esecutività della diffida accertativa.**



Ricorso da inoltrare al Direttore dell'ITL, non più al Comitato per i rapporti di lavoro presso l'IL



La diffida accertativa per crediti patrimoniali costituisce titolo esecutivo e non è più necessaria la «validazione» da parte del Direttore dell'ITL

Circ. INL n. 6 del 5 ottobre 2020

Diffida accertativa in caso di appalto

Un primo elemento di novità risiede nella estensione della platea dei destinatari della diffida.

Il legislatore ha infatti espressamente previsto che “la diffida trova altresì applicazione nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati”.

Ciò comporta che la diffida accertativa, nell’ambito di un appalto o di una somministrazione di manodopera, avrà in ogni caso come destinatari sia il datore di lavoro sia il responsabile in solido, ai quali il lavoratore potrà dunque, indifferentemente, rivolgersi per dare esecuzione al titolo esecutivo.

Circ. INL n. 6 del 5 ottobre 2020

Ricorso al Direttore dell'Ufficio

Sempre entro il termine di 30 giorni il datore di lavoro “può promuovere ricorso avverso il provvedimento di diffida al Direttore dell'Ufficio che ha adottato l'atto”. Anche in questo caso si ritiene che tale facoltà debba essere estesa all'obbligato solidale. A differenza della procedura preesistente, l'eventuale ricorso:

- non è più presentato nei confronti di una diffida “validata” da parte del dirigente di sede, ma nei confronti della stessa diffida adottata dal personale ispettivo;
- va presentato al “Direttore dell'Ufficio che ha adottato l'atto” e non più al Comitato per i rapporti di lavoro di cui all'art. 17 del d.lgs. n. 124/2004;

Circ. INL n. 6 del 5 ottobre 2020

Ricorso al Direttore dell'Ufficio

- va notificato anche al lavoratore, "sospende l'esecutività della diffida ed è deciso nel termine di 60 giorni dalla presentazione" e non più nel termine di 90 giorni concessi al Comitato per i rapporti di lavoro;
- non è più soggetto al silenzio-rigetto nel termine di 60 giorni dalla presentazione del ricorso.

In considerazione del fatto che in pendenza del ricorso è sospesa l'esecutività della diffida, si ritiene necessario sollecitare codesti Uffici ad adottare ogni misura organizzativa idonea a garantire una tempestiva trattazione dei ricorsi.

Circ. INL n. 6 del 5 ottobre 2020

Ricorso al Direttore dell'Ufficio

I ricorsi vanno decisi esclusivamente sulla base della documentazione in possesso dell'Ispettorato territoriale e di quella presentata dal datore di lavoro, non essendo previsto alcun tipo di "contraddittorio" tra quest'ultimo e il lavoratore.

Circ. INL n. 6 del 5 ottobre 2020

Automatica formazione del titolo esecutivo

La diffida adottata dal personale ispettivo acquista automaticamente efficacia di titolo esecutivo, senza alcun provvedimento ulteriore da parte del Dirigente di sede o altro provvedimento da parte dell'Ufficio:

- trascorsi 30 giorni dalla notifica, salvo che non sia promosso un tentativo di conciliazione o sia presentato ricorso al "Direttore dell'Ufficio che ha adottato l'atto";
- in caso di mancato raggiungimento di un accordo in sede conciliativa, "attestato da apposito verbale";
- in caso di "rigetto del ricorso".

L'eventuale accoglimento del ricorso impedisce pertanto la formazione del titolo esecutivo. Nel caso di accoglimento parziale sarà invece necessario rettificare il provvedimento di diffida in conformità alle indicazioni contenute nella decisione del ricorso e notificarlo al datore di lavoro e al lavoratore, il quale potrà sin da subito attivare eventuali procedure esecutive.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

c) LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

Definizione

La Conciliazione Monocratica è una procedura conciliativa volontaria che si svolge dinanzi ad un singolo funzionario, anche ispettivo, dell'Ispettorato competente per territorio.

Ratio e peculiarità

Trattasi di un Istituto introdotto (ex art. 11, d.lgs. n. 124/2004) allo scopo di deflazionare il contenzioso giudiziale derivante da controversie di lavoro

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

In cosa consiste

A livello civilistico, cioè sul piano dei rapporti tra le parti, la conciliazione monocratica ha la funzione di dirimere una controversia di carattere patrimoniale e di natura retributiva da parte del lavoratore.

A livello amministrativo, invece, l'istituto risponde all'interesse pubblico di:

- estinguere il procedimento ispettivo senza costi per la P.A.;
- deflazionare l'eventuale contenzioso, addivenendo ad un accordo bonario suscettibile di prevenire la lite.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

Portata applicativa e condizionalità

Portata applicativa

La conciliazione monocratica è esperibile sia nelle ipotesi di lavoro subordinato, che di lavoro autonomo o parasubordinato .

Condizionalità

Tale strumento regolatorio può essere, tuttavia, attivato solo quando non emergano evidenti e chiari indizi di violazioni penalmente rilevanti, in quanto, in tal caso, è necessario procedere all'accertamento ispettivo.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

Le diverse tipologie

L'art. 11, d.lgs. n. 124/2004 individua due forme distinte di conciliazione monocratica:

- “**preventiva**” (comma 1)
- “**contestuale**” (comma 6)

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nasce su “**richiesta di parte**”: sulla base di una *richiesta di intervento ispettivo avanzata dal lavoratore* (o dall’organizzazione sindacale di appartenenza) o *dal datore di lavoro* (cfr. infra su rimedio a diffida accertativa).

Viene però attivata dall’ITL in costanza di 3 presupposti:

1. dalla “richiesta di parte” emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia
2. che la rivendicazione attenga a diritti patrimoniali del lavoratore interessato
3. e sempreché “non si configurino aspetti di rilevanza penale”.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

La procedura

Il Direttore dell'ITL competente – valutata l'opportunità di procedere alla conciliazione, ricorrendone i presupposti ed in assenza di ragioni ostantive – conferisce **l'incarico ad un funzionario, anche ispettivo**, il quale provvede «a convocare le parti innanzi a sé, **nel più breve tempo possibile**, tenuto conto delle finalità deflative dell'istituto».

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

La convocazione

La lettera di convocazione contiene:

- le «questioni segnalate»: ossia le rivendicazioni oggetto della richiesta di intervento e del conseguente tentativo di conciliazione, delle quali il datore di lavoro non è, evidentemente, a conoscenza;
- tutti i dati utili ad individuare le parti e l'oggetto del tentativo di conciliazione, il nome del funzionario assegnatario, la data, l'orario ed il luogo della convocazione;
- l'avviso circa la possibilità (non obbligatorietà) di farsi assistere (o di farsi sostituire in caso di impossibilità) da propri rappresentanti sindacali, ovvero da consulenti del lavoro, o dagli altri professionisti abilitati, di cui alla L. n. 12 dell'11/01/1979, ai quali abbiano conferito espresso mandato e delega.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

La procedura

Occorre precisare che la conciliazione monocratica **non deve necessariamente esaurirsi in un'unica seduta**, né la legge prevede un tempo predeterminato per raggiungere o meno l'accordo: ove le circostanze lo richiedano, è possibile redigere un verbale di rinvio ad altra data.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

L'esito: l'accordo

In caso di ACCORDO, il Verbale, sottoscritto dal funzionario, acquisisce piena efficacia ed **estingue il procedimento ispettivo**, a condizione che il datore di lavoro provveda:

- al pagamento integrale, nel termine stabilito nel verbale di accordo, delle somme dovute a qualsiasi titolo al lavoratore,
- al versamento totale dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi determinati sulla base della legislazione vigente.

Il riferimento alla «legislazione vigente» (art. 11, 4° comma) deve intendersi anche con riguardo al rispetto dei «minimali contributivi così come stabiliti dalla legge» (Circ. Min. Lav. n. 24/2004).

Ciò vuol dire che, **laddove l'importo oggetto di conciliazione fosse inferiore ai minimali contrattuali, il computo degli oneri contributivi ai fini previdenziali ed assicurativi dovrà, comunque, essere operato rispetto ai minimali di legge.**

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

L'esito: rateazione debito previdenziale

Inoltre, per quanto concerne l'ipotesi di una **rateazione del debito previdenziale**, l'effetto estintivo sarà condizionato:

- alla verifica del pagamento delle spettanze retributive dovute al lavoratore,
- nonché alla comunicazione, da parte degli Istituti competenti, dell'effettiva ammissione al pagamento rateale del debito, con attestazione dell'avvenuto versamento della prima rata.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

L'esito: il mancato accordo

In caso di MANCATO ACCORDO, ovvero di mancata comparizione di una o più parti convocate, gli organi ispettivi POSSONO avviare l'accertamento ispettivo.

Tale accertamento resta una facoltà e non un obbligo da parte dell'organo di vigilanza, posto che la relativa valutazione rimane sempre affidata al prudente apprezzamento del responsabile della programmazione.

Sulla non obbligatorietà dell'azione ispettiva a seguito del fallimento della "richiesta di intervento" (c.d. conciliazione monocratica preventiva) è nuovamente intervenuto il Ministero del lavoro.

Oggetto di interpretazione è il **comma 5**: ***"Nella ipotesi di mancato accordo ovvero di assenza di una o di entrambe le parti convocate, attestata da apposito verbale, la direzione provinciale del lavoro dà seguito agli accertamenti ispettivi"***.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nota Min. Lav. n. 7165/2012

Per il Ministero, non soltanto ragioni giuridiche, ma anche di opportunità amministrativa fanno propendere per intendere l'inciso secondo cui la DTL "dà seguito agli accertamenti ispettivi" come una NON OBBLIGATORIETÀ

Ritenendo poco opportuno che la programmazione ispettiva sia "eterodiretta" da richieste di intervento di terzi, il Ministero – in continuità con quanto già specificato nella Circ. n. 36/2009 – **individua 3 precise ipotesi:**

1. Richiesta di intervento lacunosa
2. Fallimento della conciliazione monocratica promossa
3. Mancato rispetto degli accordi conciliativi

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nota Min. Lav. n. 7165/2012

1. Richiesta di intervento lacunosa

Rispetto al passato la novità è che non è sempre scontata l'archiviazione da parte dell'ITL a seguito di una "richiesta di intervento lacunosa".

La direttiva ministeriale del 2008 precisava che a fronte di richieste non attendibili nella esposizione dei fatti, l'Ufficio aveva la facoltà di non dar corso alla richiesta stessa. Su tale scorta, la circ. Min. lav. n. 30/2009 invitava le DTL a non prendere in considerazione le richieste di intervento palesemente pretestuose, oggettivamente inattendibili e prive di ogni fondamento.

Ora invece la Nota Min. lav. 2012, pur confermando la non automaticità della conciliazione monocratica, appare più permissiva nella scelta di aprire la strada alla procedura anche per quelle richieste di intervento lacunose: una sorta di "ultima spiaggia" per quelle posizioni lavorative non sempre suffragate da un adeguato quadro probatorio.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nota Min. Lav. n. 7165/2012

2. Fallimento della conciliazione monocratica promossa

Le valutazioni sono affidate alla ITL caso per caso:

- A. Ove vi sia assenza ingiustificata da parte del lavoratore, si procede all'archiviazione della pratica in assenza di idonei ed apprezzabili elementi valutativi per l'ufficio.
- B. Se la conciliazione non va a buon fine per causa addebitabile al datore di lavoro, il quale non si presenti senza idonea giustificazione ma anche, evidentemente a parere di chi scrive, quando, pur presente, non voglia addivenire ad un accordo, la regola prevede l'attivazione del procedimento ispettivo.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nota Min. Lav. n. 7165/2012

3. Mancato rispetto degli accordi conciliativi

L'inadempimento datoriale agli obblighi retributivi e/o contributivi, determina, quale effetto «l'immediata attivazione della procedura ispettiva».

Si vedano anche le modifiche intervenute con il Collegato lavoro 2010 (legge n. 183/2010), che ha inserito il comma 3-bis., che così recita: **“Il verbale di conciliazione monocratica è dichiarato esecutivo con decreto dal Giudice competente, su istanza della parte interessata”**.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. contestuale

Viene definita “contestuale” la conciliazione che l’Ispettore del lavoro – in sede di accesso ispettivo operato nell’ambito della normale attività di vigilanza di iniziativa programmata – promuove nel caso in cui non risultino ancora acquisiti elementi certi ed obiettivi di prova in ordine a corrispondenti violazioni amministrative, ma emergano profili per una soluzione conciliativa della possibile controversia attinenti esclusivamente a diritti patrimoniali del lavoratore.

Diversamente dalla conciliazione monocratica c.d. "preventiva", attivabile su “richiesta di parte”, **la conciliazione monocratica c.d. “contestuale” è caratterizzata dall’iniziativa dell’Ufficio, ma richiede, comunque, il consenso delle parti.**

Segnatamente:



I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. contestuale

La procedura

Nel corso dell'espletamento di un accesso ispettivo, il personale ispettivo può procedere a RACCOGLIERE IL CONSENSO DELLE PARTI per effettuare il tentativo di conciliazione sulle questioni evidenziate, RELAZIONANDO il tutto alla DTL di appartenenza per l'attivazione della procedura conciliativa.

La procedura può attivarsi per le stesse ipotesi della conciliazione monocratica c.d. preventiva:

- 1. esistenza di elementi per una soluzione conciliativa della controversia**
- 2. questioni attinenti a diritti patrimoniali del lavoratore interessato**
- 3. e sempreché “non si configurino aspetti di rilevanza penale”.**

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. contestuale

La procedura

La conciliazione contestuale può essere avviata fino alla emanazione di un qualsiasi provvedimento amministrativo sanzionatorio.

Per il tentativo di conciliazione, la pratica dovrà essere preferibilmente assegnata al medesimo funzionario che ha proceduto all'ispezione.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. contestuale

Oggetto: I diritti patrimoniali

Oggetto di conciliazione monocratica possono essere solo le questioni riguardanti diritti patrimoniali dei lavoratori (di origine contrattuale o legale), per le quali è possibile operare una soluzione transattiva.

In particolare, possono essere oggetto di conciliazione monocratica:

- la retribuzione o porzioni di essa;
- le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo;
- le erogazioni legate a particolari eventi;
- i premi pattuiti per meriti particolari;
- le indennità di disponibilità;
- le mensilità aggiuntive.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. contestuale

Oggetto: Divieto di Accordi novativi

L'accordo transattivo deve avere sempre ad oggetto prestazioni retributive e, di conseguenza, anche prestazioni di tipo contributivo, relative ad un rapporto di lavoro instauratosi tra le parti («in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti»).

Indipendentemente che ciò sia avvenuto in forma regolare, o che si sia trattato di un rapporto di lavoro sommerso.

Non sono, pertanto, consentiti accordi transattivi di natura novativa, che riconoscano al lavoratore somme a titolo diverso rispetto a quello della prestazione lavorativa, cosicché è sempre dovuta la relativa obbligazione contributiva nei confronti degli Enti di previdenza.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. contestuale

Effetti

La conciliazione monocratica **produce effetti non soltanto tra le parti, ma anche nei confronti dei terzi interessati**, ossia:

- (i) la Pubblica Amministrazione (segnatamente, il Servizio ispettivo dell'ITL, rispetto al quale realizza l'effetto estintivo del procedimento ispettivo);
- (ii) gli Enti Previdenziali, ai quali è estinto ogni possibile eventuale accertamento d'ufficio.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. contestuale

L'inadempimento degli accordi conciliativi

Come visto, il procedimento ispettivo si estingue con l'adempimento, da parte del datore di lavoro, delle obbligazioni retributive dovute al lavoratore alla stregua dell'accordo conciliativo e contributive (previdenziali ed assicurative).

Cosa succede in caso di inadempimento datoriale???

L'inadempimento datoriale agli obblighi retributivi e/o contributivi, determina, quale effetto, «l'immediata attivazione della procedura ispettiva».

Inoltre:

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. contestuale

L'inadempimento degli accordi conciliativi

Occorre distinguere l'inadempimento datoriale degli obblighi RETRIBUTIVI da quelli CONTRIBUTIVI.

Ciò in quanto, sebbene l'obbligazione retributiva e quella contributiva sorgano entrambe dal rapporto di lavoro, esse sono comunque indipendenti: il rapporto di lavoro coinvolge soltanto due parti (datore e lavoratore); il rapporto contributivo coinvolge tre soggetti (datore assicurante, lavoratore assicurato, ente di previdenza assicuratore).

PERTANTO

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. contestuale

L'inadempimento degli accordi conciliativi

Nei casi di **inadempimento delle obbligazioni retributive** assunte in via conciliativa dal datore di lavoro, risulta di indubbio rilievo il comma 3-bis dell'art. 11 (introdotto dall'art. 38, co.1, L. n. 183/2010) il quale – colmando un evidente vuoto normativo – ha disposto che «**Il verbale di conciliazione monocratica è dichiarato esecutivo con decreto dal Giudice competente, su istanza della parte interessata**». [c.d. Correttivo Collegato Lavoro 2010]

Pertanto, ottenuta la formula esecutiva, il verbale di conciliazione monocratica dovrà essere notificato al debitore/datore di lavoro, unitamente al precetto, ex art. 480 c.p.c., secondo le modalità ordinarie previste per l'attivazione dell'azione esecutiva.

I PROVVEDIMENTI ISPETTIVI

La conciliazione monocratica c.d. contestuale

L'inadempimento degli accordi conciliativi

Per i casi di inadempimento delle obbligazioni contributive, invece, gli Enti **previdenziali** continuano a ricorrere alle **procedure esecutive speciali** che, in qualità di organismo pubblico, possono attivare nei casi d'inadempimento da parte di soggetti privati.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

GLI ALTRI POTER ISPETTIVI

A) LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 14 D.Lgs. n. 81/2008

Il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale è stato introdotto dall'art. 36 bis, d.l. 223/2006 convertito nella legge 248/2006, limitatamente all'ambito dei cantieri edili; successivamente con l'art. 5 della L. 123/2007, tale limitazione è stata superata cosicché la potestà di sospensione è stata estesa ad ogni attività di impresa.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 14 D.Lgs. n. 81/2008

(Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori)

1. *...al fine di far cessare il pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il lavoro irregolare, l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione, quando riscontra che **almeno il 10 per cento** dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento **dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa, nonché, a prescindere dal settore di intervento, **in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro** di cui all'Allegato I. Con riferimento all'attività dei lavoratori autonomi occasionali, **fatte salve le attività autonome occasionali intermedie dalle piattaforme digitali di cui al [decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 29 dicembre 2021, n. 233](#)**, al fine di svolgere attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale, l'avvio dell'attività dei suddetti lavoratori è oggetto di preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, da parte del committente, **mediante modalità informatiche.***

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 14 D.Lgs. n. 81/2008

(Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori)

1. *Si applicano le modalità operative di cui all'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In caso di violazione degli obblighi di cui al secondo periodo si applica la **sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Il provvedimento di sospensione è adottato in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o, alternativamente, dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I. Unitamente al provvedimento di sospensione l'Ispettorato nazionale del lavoro può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.***

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 14 D.Lgs. n. 81/2008

(Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori)

2. Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti, come definite dal codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50. A tal fine il provvedimento di sospensione è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, per gli aspetti di rispettiva competenza al fine dell'adozione da parte del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili del provvedimento interdittivo. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione e a versare i relativi contributi ai lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento di sospensione.

*3. **L'Ispettorato nazionale del lavoro adotta i provvedimenti di cui al comma 1 per il tramite del proprio personale ispettivo nell'immediatezza degli accertamenti nonché, su segnalazione di altre amministrazioni, entro sette giorni dal ricevimento del relativo verbale.***

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 14 D.Lgs. n. 81/2008

(Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori)

*4. I provvedimenti di cui al comma 1, **per le ipotesi di lavoro irregolare, non trovano applicazione nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa.** In ogni caso di sospensione, gli effetti della stessa possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.*

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 14 D.Lgs. n. 81/2008

(Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori)

9. È condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'amministrazione che lo ha adottato:
- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;
 - b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - c) la rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni nelle ipotesi di cui all'Allegato I;
 - d) nelle ipotesi di lavoro irregolare, il pagamento di una somma aggiuntiva pari a 2.500 euro qualora siano impiegati fino a cinque lavoratori irregolari e pari a 5.000 euro qualora siano impiegati più di cinque lavoratori irregolari;
 - e) nelle ipotesi di cui all'Allegato I, il pagamento di una somma aggiuntiva di importo pari a quanto indicato nello stesso Allegato I con riferimento a ciascuna fattispecie.
10. Le somme aggiuntive di cui alle lettere d) ed e) del comma 9 sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 14 D.Lgs. n. 81/2008

(Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori)

11. Su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle condizioni di cui al comma 9, la revoca è altresì concessa subordinatamente al pagamento del venti per cento della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.

12. È comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti.

...

15. Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

I presupposti per l'adozione del provvedimento

I presupposti di adozione del provvedimento sono costituiti da:

1.1 almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa

1.2 Gravi e violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza (individuate con decreto Ministro Lavoro e, nelle more dell'adozione del decreto, secondo la tabella allegata allo stesso d.lgs. 81/2008).

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

La **RATIO** dell'adozione del provvedimento

Il provvedimento di sospensione è adottato dall'Ispettorato nazionale del lavoro **“al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori”**, per il tramite del proprio personale ispettivo. Lo stesso potere spetta **“ai servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro”** (comma 8).

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

I presupposti per l'adozione del provvedimento

I° PRESUPPOSTO

BASE DI COMPUTO:

Tutti i soggetti comunque riconducibili all'ampia nozione di cui all'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 81/2008 rispetto ai quali non si sia provveduto a formalizzare il rapporto, comprendendovi anche i soggetti che pur risultando indicati nella visura del CCIAA in quanto titolari di cariche societarie svolgono attività lavorative a qualsiasi titolo, nonché i lavoratori autonomi occasionali (art. 2222 c.c.) non genuini per i quali dalla documentazione fiscale non si evinca la natura autonoma del rapporto

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

I presupposti per l'adozione del provvedimento

1.1 L'impiego di lavoratori "in nero"

3. Nel calcolo dei lavoratori complessivamente occupati dall'azienda, i **soci** (Nota Ministero del Lavoro 28 aprile 2015 n. 7127):
 - **Lavoratori**, cui non spetta l'amministrazione o la gestione della società, **devono** essere computati
 - **Amministratori**, che prestano attività lavorativa in azienda **non** devono essere conteggiati. La presenza di soci amministratori non rileva anche nell'eventualità in cui il lavoratore "in nero" sia l'unico occupato dall'azienda, dal momento che gli stessi sono comunque esclusi dalla base di calcolo, con conseguente inapplicabilità del provvedimento di sospensione.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

I presupposti per l'adozione del provvedimento

1.2 Gravi violazioni in materia

di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Si considerano le violazioni della medesima disposizione di legge e quelle di disposizioni diverse individuate dal predetto Allegato I (**sono 12 violazioni**), ad esempio:

- Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi
- Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione
- Mancata formazione ed addestramento
- Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)
- Ecc....

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

I soggetti legittimati all'emissione del provvedimento

provvedimento di sospensione è adottato dall'Ispettorato nazionale del lavoro:

NON E' DISCREZIONALE

Sul punto, precisa la circolare 33, «si ritiene il provvedimento debba essere adottato "di norma" ogni qual volta ne siano accertati i presupposti, salvo valutare circostanze che suggeriscano, sotto il profilo dell'opportunità, di non adottarlo». Le circostanze in questione sono legate principalmente a ragioni connesse alla salute e sicurezza sul lavoro o ad interruzione di un pubblico servizio, o a ragioni socio-economiche da ricercare nelle situazione nelle quali la sospensione arrecherebbe un danno grave agli impianti e alle attrezzature (si pensi al caso di raccolta di frutti, allevamento animali, o produzioni a ciclo continuo, ...).

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Effetti del provvedimento

➡ **Sotto un profilo spaziale**, gli effetti sono circoscritti alla singola unità produttiva oggetto di ispezione e pertanto non va incidere su eventuali altri sedi della stessa azienda.

➡ **Sotto un profilo temporale**, invece, gli effetti del provvedimento possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Revoca del provvedimento

Il provvedimento di sospensione potrà essere **revocato** da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato qualora però ricorrano le **seguenti condizioni**:

- a) il datore di lavoro abbia provveduto alla **regolarizzazione** dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) il datore di lavoro abbia **ripristinato** regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) la **rimozione** delle conseguenze pericolose delle violazioni nelle ipotesi di cui all'Allegato I;
- d) nelle ipotesi di lavoro irregolare, il **pagamento** di una **somma aggiuntiva** pari a 2.500 euro qualora siano impiegati fino a cinque lavoratori irregolari e pari a 5.000 euro qualora siano impiegati più di cinque lavoratori irregolari;
- e) nelle ipotesi di cui all'Allegato I, il **pagamento di una somma aggiuntiva** di importo pari a quanto indicato nello stesso Allegato I con riferimento a ciascuna fattispecie.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Revoca del provvedimento

Le **somme aggiuntive** di cui alle lettere d) ed e) del comma 9 sono **raddoppiate** nelle ipotesi in cui, nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

La revoca è altresì concessa subordinatamente al pagamento del venti per cento della somma aggiuntiva dovuta.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Revoca del provvedimento

Qualora, nei termini di legge, l'importo residuo non venga pagato, in tutto o in parte, **il provvedimento di accoglimento dell'istanza in uno al provvedimento di revoca della sospensione costituiscono titolo esecutivo**

A tal fine nel provvedimento di revoca della sospensione sarà quindi indicato:

- l'importo versato nella misura di euro 500 o di euro 800;
- l'importo ancora da versare maggiorato del 5% (rispettivamente euro 1.575 ed euro 2.520);
- il termine di 6 mesi entro il quale dovrà essere dimostrato il pagamento dell'importo residuo;
- le conseguenze del mancato o parziale versamento dell'importo residuo.

Circolare Min.Lav. 26/2015

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Revoca del provvedimento

Circolare Min.Lav. 26/2015

Condizioni per la revoca del provvedimento

*In riferimento alle ulteriori condizioni di legge necessarie ai fini della revoca deve ritenersi che la regolarizzazione dei lavoratori in "nero" vada effettuata di norma **mediante le tipologie contrattuali indicate dalla disciplina in materia di maxisanzione** (contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario non superiore al 50% o contratti a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi).*

*In tali casi, evidentemente non rileva il requisito del mantenimento del rapporto per almeno 3 mesi che, come sopra chiarito, **costituisce esclusivamente condizione necessaria per l'adempimento alla diffida.***

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Revoca del provvedimento

Condizioni per la revoca del provvedimento

Circolare Min.Lav. 26/2015

La regolarizzazione dei rapporti va verificata **anche in relazione agli obblighi di sorveglianza sanitaria, formazione e informazione eventualmente previsti dal D.Lgs. N. 81/2008**

In tal senso, con specifico riferimento al settore dell'edilizia, configurandosi nella quasi totalità dei casi la violazione di obblighi puniti penalmente (almeno in riferimento all'omessa sorveglianza sanitaria ed alla mancata formazione ed informazione), il personale ispettivo dovrà adottare il provvedimento di prescrizione obbligatoria relativo a tali ipotesi contravvenzionali e verificare, conseguentemente, l'ottemperanza alla prescrizione impartita.

Per quanto attiene alla regolarizzazione di lavoratori extracomunitari "clandestini" e di lavoratori minori illegalmente ammessi al lavoro, fermo restando il pagamento della somma aggiuntiva ai fini della revoca e pur nell'impossibilità di una piena regolarizzazione, sarà comunque necessario provvedere al versamento dei contributi di legge ex art. 2126 c.c.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Ricorsi avverso il provvedimento di sospensione

Contro i provvedimenti di sospensione è ammesso **ricorso, nel termine di 30 giorni**

L'organo competente deve pronunciarsi, in entrambi i casi, nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale termine, il provvedimento di sospensione perde efficacia (c.d. silenzio – accoglimento)

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Inottemperanza

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

GLI ALTRI POTER ISPETTIVI

B) LE DISPOSIZIONI DEL PERSONALE ISPETTIVO

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 14 D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, modificato da D.L. 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, in Legge 11 settembre 2020, n. 120

Disposizioni del personale ispettivo

- 1. Il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative.*
- 2. Contro la disposizione di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.*
- 3. La mancata ottemperanza alla disposizione di cui al comma 1 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non trova applicazione la diffida di cui all'articolo 13, comma 2, del presente decreto*

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Peculiarità

L'inottemperanza comporta una sanzione amministrativa da euro 500 a euro 3.000

NO DIFFIDA

Pagamento in misura ridotta entro 60 giorni euro 1.000

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Peculiarità

Ricorso, entro 15 giorni, al direttore dell'Ispettorato territoriale del Lavoro.
SILENZIO-RIGETTO dopo 15 giorni

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Circolare INL n. 5 del 30/09/2020

Il provvedimento di disposizione è attribuito dal legislatore direttamente al “personale ispettivo dell’Ispettorato nazionale del lavoro” al quale spetta pertanto in via esclusiva l’esercizio di tale potere e può essere esercitato **“in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative”**. L’articolato normativo vuole dunque favorire, attraverso l’ordine impartito dall’ispettore del lavoro, il **rispetto di tutte quelle norme che sono sprovviste di un presidio sanzionatorio**.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Circolare INL n. 5 del 30/09/2020

Al fine di indirizzarne al meglio l'esercizio, almeno in una prima fase, nel rispetto della ratio sottesa all'intervento del legislatore – comunque rivolta ad una tutela indifferenziata dei diritti dei lavoratori – **si ritiene che il nuovo potere di disposizione possa trovare applicazione in relazione al mancato rispetto sia di norme di legge sprovviste di una specifica sanzione, sia di norme del contratto collettivo applicato anche di fatto dal datore di lavoro.**

Non appare invece opportuno il ricorso al potere di disposizione in riferimento ad obblighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una scelta negoziale delle parti, non derivanti quindi dalla legge o da previsioni collettive fermo restando che, qualora tali obblighi abbiano natura patrimoniale, sussiste sempre la possibilità di ricorrere alla conciliazione monocratica o alla diffida accertativa.



GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Consiglio di Stato - sentenza 2778, 21/03/2024

La sentenza, confutando quanto deciso dal **Tar Friuli-Venezia Giulia** nella sentenza 155/2021, conferma l'interpretazione dell'INL riguardo al fatto che **il potere di disposizione** riconosciuto agli ispettori del lavoro dall'articolo 14 del Dlgs 124/2004 **riguarda anche le norme del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro.**

IL CASO

Impugnato il provvedimento col quale era stato disposto l'inquadramento di alcuni dipendenti ad altro livello contrattuale spettante in forza delle mansioni esercitate, secondo il Ccnl applicato.

Il Tar Friuli-Venezia Giulia, riferendosi al termine «irregolarità» contenuto nell'articolo 14, ha ritenuto **esercitabile il potere di disposizione** esclusivamente nei casi in cui venga ravvisata una difformità rispetto a una «**fattispecie legale**» **priva di sanzione**. In base a questa interpretazione ha provveduto all'annullamento della disposizione, perché non rientrante, a proprio avviso, tra le irregolarità in materia di lavoro e legislazione sociale che possono essere oggetto del provvedimento, poiché il legislatore non fa esplicita menzione dei contratti collettivi e quindi sembra riferirsi alle sole fonti di diritto oggettivo.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Consiglio di Stato - sentenza 2778, 21/03/2024

IL CASO

L'Ispettorato ha presentato ricorso nei confronti della sentenza, sostenendo che possono formare oggetto del provvedimento anche le **violazioni dei contratti e accordi collettivi di lavoro**.

Il Consiglio di Stato, nella propria sentenza, sostiene che il riferimento agli obblighi contrattuali violati va interpretato in relazione al Ccnl applicato dal datore di lavoro e alle previsioni contenute nella parte economica e normativa del contratto.

Il fatto che l'articolo 14 faccia riferimento a «irregolarità» mentre il non corretto inquadramento di un lavoratore dà luogo a un «inadempimento» non limita il campo di utilizzo della disposizione.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Circolare INL n. 5 del 30/09/2020

Raccordo tra conciliazione monocratica, diffida accertativa e disposizione

Qualora invece, nel corso dell'attività di vigilanza, **emergano inosservanze di legge o contrattuali di natura patrimoniale, al fine di economizzare i tempi dell'accertamento il personale ispettivo potrà valutare la possibilità di emanare una disposizione**, in particolare quando tali inosservanze riguardino il trattamento di una pluralità di lavoratori.

La disposizione potrà infatti consentire una rapida risoluzione delle criticità rilevate in caso di ottemperanza da parte del datore di lavoro.

Laddove invece il datore di lavoro non ottemperi alla disposizione e non opponga ricorso ex art. 14 d.lgs. n. 124/2004 avverso il provvedimento, come pure nel caso in cui venga rigettato il ricorso proposto, ferma restando l'adozione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 14, comma 3, del d.lgs. n. 124/2004, si potrà procedere alla emanazione delle **diffide accertative**, ove ne ricorrano i presupposti, oppure – quando necessario – previo esperimento di ulteriori approfondimenti in ordine alla quantificazione dei diritti patrimoniali di ciascun lavoratore.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Richiesta di intervento con contenuto patrimoniale



**Conciliazione monocratica
(preventiva – art. 11 c. 1 d.lgs. 124/2004)**



Perfezionata



Archiviazione richiesta

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Richiesta di intervento con contenuto patrimoniale



Conciliazione monocratica
(preventiva – art. 11 c. 1 d.lgs. 124/2004)



Fallita



Accertamento ispettivo

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI



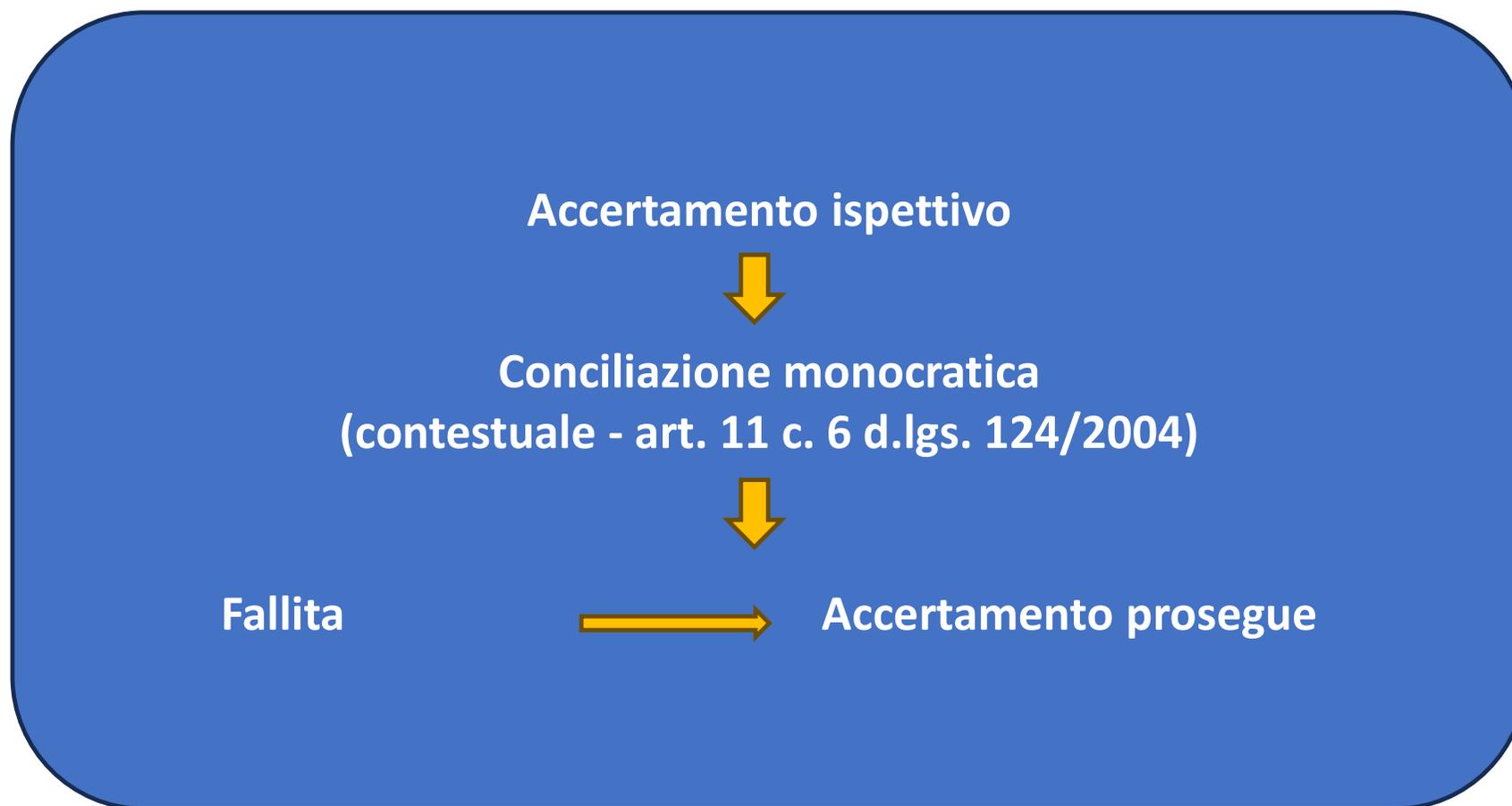
GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI



GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI



GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI



GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

OLD ex art. 14 D.Lgs. n. 124/2004, ma ancora attuale per effetto dell'art. 10 del DPR 520/1955

Sentenza n. 830 del 28 marzo 2011

TAR Lombardia sede di Milano

Al fine di “integrare” le [informazioni generiche contenute nel LUL sull'orario di lavoro](#), per verificare l'ottemperanza del datore di lavoro alla normativa sull'orario di lavoro, il servizio ispettivo ha disposto che il datore di lavoro istituisse uno strumento di rilevazione delle presenze da cui poter evincere l'ora di ingresso e di uscita di ogni singolo lavoratore e non solo la durata totale della prestazione

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

OLD ex art. 14 D.Lgs. n. 124/2004, ma ancora attuale per effetto dell'art. 10 del DPR 520/1955

Sentenza n. 830 del 28 marzo 2011

TAR Lombardia sede di Milano

L'azienda ispezionata ricorre contro la disposizione ma perde il ricorso in quanto il TAR ritiene legittima la pretesa dei servizi ispettivi.

La motivazione del giudice: *«una indicazione nel libro unico del quantitativo complessivo delle ore lavorate per ciascun lavoratore non consente all'amministrazione di adempiere ai compiti di controllo che la legge le assegna, giacchè tale indicazione complessiva non le consente [...] di controllare se effettivamente il lavoratore abbia potuto beneficiare di pause intermedie ovvero di riposi giornalieri di almeno undici ore consecutive».*

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Esempi di materie in cui si ritiene possibile l'utilizzo del potere dispositivo:

1. la configurazione dei lavoratori notturni ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. e, del d.lgs. 66/2003, ai fini delle opportune visite preventive e periodiche;
2. la sospensione o la cessazione dello svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario che non soddisfino i requisiti di eccezionalità della prestazione;
3. la concessione della pausa giornaliera per la durata e secondo la collocazione temporale stabilita dall'ispettore in funzione delle esigenze produttive;
4. l'interruzione all'adibizione a mansioni non compatibili con la ridotta capacità lavorativa del lavoratore disabile;
5. la concessione di riposi ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa per il lavoratore minore, in funzione della particolarità delle mansioni;
6. la messa a disposizione in forma permanente delle rappresentanze sindacali di un locale idoneo (art. 27, l. n. 300/1970);
7. il recupero della formazione prevista per l'apprendistato dal D.Lgs. n. 81/2015

GLI ALTRI POTER ISPETTIVI

c) PRESCRIZIONE IN MATERIA DI LAVORO

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Prescrizione

Art. 19 D.Lgs. 758/1994 - Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni in cui al presente titolo, si intende per:
 - a) **contravvenzioni, i reati in materia di sicurezza e di igiene del lavoro puniti con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda** in base alle norme indicate nell'allegato I;
 - b) organo di vigilanza, il personale ispettivo di cui all'art. 21, terzo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833, fatte salve le diverse competenze previste da altre norme.
2. La definizione di cui al comma 1, lettera a), non si applica agli effetti previsti dall'art. 60, primo comma, e 127, in relazione all'art. 34, primo comma, lettera n), della legge 24 novembre 1981, n. 689, nonché degli articoli 589, comma secondo, e 590, commi terzo e quinto, del codice penale.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 20 D. Lgs. 758/1994 - Prescrizione

1. Allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata, l'organo di vigilanza, nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 55 del codice di procedura penale, impartisce al contravventore un'apposita **prescrizione**, fissando per la **regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario**. Tale termine è prorogabile a richiesta del contravventore, per la particolare complessità o per l'oggettiva difficoltà dell'adempimento. In nessun caso esso può superare i sei mesi. Tuttavia, quando specifiche circostanze non imputabili al contravventore determinano un ritardo nella regolarizzazione, il termine di sei mesi può essere prorogato per una sola volta, a richiesta del contravventore, per un tempo non superiore ad ulteriori sei mesi, con provvedimento motivato che è comunicato immediatamente al pubblico ministero.
2. Copia della prescrizione è notificata o comunicata anche al rappresentante legale dell'ente nell'ambito o al servizio del quale opera il contravventore.
3. Con la prescrizione l'organo di vigilanza può imporre **specifiche misure atte a far cessare il pericolo** per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.
4. Resta fermo l'obbligo dell'organo di vigilanza di riferire al pubblico ministero la notizia di reato inerente alla contravvenzione ai sensi dell'art. 347 del codice di procedura penale.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 21 D.Lgs. n. 758/1994 – verifica dell’adempimento

1. Entro e non oltre sessanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza verifica se la violazione è stata eliminata secondo le modalità e nel termine indicati dalla prescrizione.
2. Quando risulta l'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa. Entro centoventi giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza comunica al pubblico ministero l'adempimento alla prescrizione, nonché l'eventuale pagamento della predetta somma.
3. Quando risulta l'inadempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ne dà comunicazione al pubblico ministero e al contravventore entro novanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 22 D.Lgs. n. 758/1994 – notizie di reato non pervenute dall'organo di vigilanza

1. Se il pubblico ministero prende notizia di una contravvenzione di propria iniziativa ovvero la riceve da privati o da pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio diversi dall'organo di vigilanza, ne dà immediata comunicazione all'organo di vigilanza per le determinazioni inerenti alla prescrizione che si rende necessaria allo scopo di eliminare la contravvenzione.
2. Nel caso previsto dal comma 1, l'organo di vigilanza informa il pubblico ministero delle proprie determinazioni entro sessanta giorni dalla data in cui ha ricevuto comunicazione della notizia di reato dal pubblico ministero.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 23 D.Lgs. n. 758/1994 - sospensione del procedimento penale

1. Il procedimento per la contravvenzione è sospeso dal momento dell'iscrizione della notizia di reato nel registro di cui all'art. 335 del codice di procedura penale fino al momento in cui il pubblico ministero riceve una delle comunicazioni di cui all'art. 21, commi 2 e 3.
2. Nel caso previsto dall'art. 22, comma 1, il procedimento riprende il suo corso quando l'organo di vigilanza informa il pubblico ministero che non ritiene di dover impartire una prescrizione, e comunque alla scadenza del termine di cui all'art. 22, comma 2, se l'organo di vigilanza omette di informare il pubblico ministero delle proprie determinazioni inerenti alla prescrizione. Qualora nel predetto termine l'organo di vigilanza informi il pubblico ministero d'aver impartito una prescrizione, il procedimento rimane sospeso fino al termine indicato dal comma 1.
3. La sospensione del procedimento non preclude la richiesta di archiviazione. Non impedisce, inoltre, l'assunzione delle prove con incidente probatorio, né gli atti urgenti di indagine preliminare, né il sequestro preventivo ai sensi degli articoli 321 e seguenti del codice di procedura penale.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 24 D.Lgs. n. 758/1994 – estinzione del reato

- 1. La contravvenzione si estingue se il contravventore adempie alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza nel termine ivi fissato e provvede al pagamento** previsto dall'art. 21, comma 2.
2. Il pubblico ministero richiede l'archiviazione se la contravvenzione è estinta ai sensi del comma 1.
3. L'adempimento in un tempo superiore a quello indicato nella prescrizione, ma che comunque risulta congruo a norma dell'art. 20, comma 1, ovvero l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose della contravvenzione con modalità diverse da quelle indicate dall'organo di vigilanza, sono valutate ai fini dell'applicazione dell'art. 162-bis del codice penale. In tal caso, la somma da versare è ridotta al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Art. 15 D.Lgs. N. 124/2004 – prescrizione obbligatoria

1. Con riferimento alle **leggi in materia di lavoro e legislazione sociale** la cui applicazione è affidata alla vigilanza della direzione provinciale del lavoro, qualora il personale ispettivo rilevi violazioni di carattere penale, punite con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero con la sola ammenda, impartisce al contravventore una apposita **prescrizione obbligatoria** ai sensi degli articoli 20 e 21 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, e per gli effetti degli articoli 23 e 24 e 25, comma 1, dello stesso decreto.
2. L'articolo 22 del citato decreto legislativo n. 758 del 1994, trova applicazione anche nelle ipotesi di cui al comma 1.
3. **La procedura di cui al presente articolo si applica anche nelle ipotesi in cui la fattispecie è a condotta esaurita, ovvero nelle ipotesi in cui il trasgressore abbia autonomamente provveduto all'adempimento degli obblighi di legge sanzionati precedentemente all'emanazione della prescrizione.**

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Natura giuridica

La procedura di prescrizione obbligatoria è stata per la prima volta introdotta e disciplinata nei suoi aspetti sostanziali e procedurali dagli artt. Da 19 a 25, D.Lgs. n. 758/1994 con specifico riguardo alle violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, ed è stata successivamente estesa, con alcuni adattamenti, dall'art. 15, D.Lgs. n. 124/2004, a tutte le ipotesi di reati contravvenzionali in materia di lavoro e previdenza sociale.



La prescrizione obbligatoria si applica ai reati contravvenzionali puniti con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o della sola ammenda

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Natura giuridica

Tale atto consiste nel prescrivere al trasgressore la corretta tenuta di specifiche condotte nel rispetto dei precetti imposti dalla legge. Si tratta di un istituto giuridico il cui scopo consiste nell'imporre il concreto rispetto di una norma, con la contemporanea previsione legislativa che la spontanea adesione a quanto prescritto comporta una misura punitiva di maggior favore per il trasgressore.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Finalità

La procedura di prescrizione obbligatoria consiste in uno specifico procedimento finalizzato all'**estinzione in via amministrativa** delle contravvenzioni in materia di lavoro punite con l'ammenda o con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, a seguito di un'apposita prescrizione dell'organo di vigilanza nell'esercizio delle funzioni di Polizia giudiziaria.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Oggetto

Tutti gli illeciti penali a **carattere contravvenzionale connessi a violazioni di norme di lavoro e previdenza** puniti con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o con la sola pena dell'ammenda.

In particolare, possono essere oggetto della prescrizione obbligatoria:

- i reati istantanei ad effetti permanenti, ovvero quei reati che, pur istantaneamente realizzati, producono effetti criminosi che si protraggono nel tempo (cfr. Min. lav., circ. n. 25/1996).
- Tutti gli illeciti contravvenzionali passibili di **regolarizzazione** tramite condotta positiva del datore di lavoro- trasgressore
- I cd. reati "a condotta esaurita", ovvero le ipotesi di reato in cui il trasgressore abbia autonomamente provveduto all'adempimento degli obblighi di legge sanzionati con un ravvedimento che, pur tardivo, sia stato comunque anteriore all'emanazione della prescrizione ed indipendente da questa

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Soggetti legittimati

Il personale ispettivo, ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 124/2004 che ha qualifica di **ufficiale di Polizia giudiziaria**

Destinatari della prescrizione

Visto che la responsabilità penale è personale, **il soggetto destinatario della prescrizione deve individuarsi in primo luogo nel datore di lavoro** - persona fisica cui è attribuibile soggettivamente ed oggettivamente il comportamento non conforme a legge.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Procedura

La procedura di prescrizione obbligatoria è un procedimento amministrativo scandito in diverse fasi procedurali connesse l'una all'altra in maniera inscindibile, tanto che l'inosservanza o l'omissione di una sola fase rende nullo l'intero procedimento di estinzione amministrativa dei reati contravvenzionali in materia di lavoro: tale ricostruzione porta a considerare tale procedura, qualora ammessa, come una vera e propria **condizione di procedibilità dell'azione penale**.

Le **fasi**, descritte analiticamente negli artt. da 19 a 25, D.Lgs. n. 758/1994 e nell'art. 15, D.Lgs. n. 124/2004, sono:

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Procedura

1. l'**adozione di un'apposita prescrizione** da parte dell'organo di vigilanza in capo al contravventore e la contestuale concessione di un termine necessario per la regolarizzazione;
2. la **verifica da parte dell'organo di vigilanza**, entro e non oltre **sessanta giorni** dalla scadenza del termine concesso, dell'avvenuta eliminazione della violazione nei modi e nei termini prescritti;
3. l'**ammissione** da parte dell'organo di vigilanza del contravventore al **pagamento**, in caso di esito positivo della verifica, della sanzione amministrativa nel termine di **30 giorni**;
4. la comunicazione al pubblico ministero, entro **90 giorni** dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione dell'inadempimento alla prescrizione stessa, ovvero entro **120 giorni** dal medesimo termine del mancato pagamento della sanzione in misura agevolata, pur in presenza di previo adempimento alla prescrizione.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Procedura

A seconda del contenuto della comunicazione al pubblico ministero il procedimento penale, fino ad allora sospeso, si estingue (in caso di ottemperanza e pagamento) o riprende il suo corso e si conclude con l'emanazione di decreto penale di condanna (cfr., Cass. 12.10.2007, n. 40544).

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Prescrizione dell'organo di vigilanza e pagamento da parte di altro responsabile

Si tratta della delicata questione concernente **l'applicazione della prescrizione obbligatoria in caso di mutamento della persona fisica esercente l'incarico di datore di lavoro (o dirigente o preposto).**

Infatti, sovente accade che viene imputata la responsabilità ad un amministratore, il quale, all'epoca del reato ipotizzato, non era più un componente della compagine sociale, nel cui ambito sarebbe stata commessa la contravvenzione.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Prescrizione dell'organo di vigilanza e pagamento da parte di altro responsabile

Altrettanto spesso accade che la contestazione viene formulata nei confronti anche di altri soggetti che hanno già provveduto all'adempimento delle prescrizioni impartite dall'organo di vigilanza ed al successivo pagamento di un quarto dell'ammenda edittale, con l'evidente conseguenza che il beneficio dell'effetto estintivo di tali condotte avrebbe dovuto essere esteso anche al precedente amministratore.

A tal proposito, la **Cass. pen., sez. III, 1. 2.2012, n. 4347**, ha rilevato che l'estinzione, fatta dall'amministratore in carica della società successivamente alla contestazione ad esso rivolta, non può che riverberare anche a favore del precedente amministratore perché l'intero e tempestivo pagamento del debito contributivo consente di ottenere l'effetto estintivo della contravvenzione, essendo irrilevante il motivo dell'omesso pagamento, il che equivale a dire che ciò che rileva è che il pagamento vi sia stato e che sono ininfluenti sia la ragione dell'omessa corresponsione sia che il pagamento sia stato effettuato da soggetto (titolato) diverso.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Regolarizzazione spontanea

L'art. 15, comma 3, D.Lgs. n. 124/2004 prevede espressamente l'applicabilità della prescrizione obbligatoria nel **caso in cui le condotte illecite oggetto della prescrizione siano state spontaneamente regolarizzate dal datore di lavoro in un momento successivo alla tempestiva realizzazione, ma prima del momento in cui l'organo di vigilanza abbia rilevato la commissione dell'illecito (reati a condotta esaurita).**

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Estinzione del reato

Qualora siano state rispettate le varie fasi della procedura nelle scadenze prestabilite, e il contravventore abbia provveduto al pagamento della sanzione comminata, l'art. 24, comma 2, D.Lgs. n. 758/1994 stabilisce che il pubblico ministero, ricevuta la comunicazione dall'organo di vigilanza nel termine di centoventi giorni dalla data di comunicazione della notizia di reato richiede l'**archiviazione del procedimento penale**, poiché ai sensi del medesimo art. 24, D.Lgs. n. 758/1994, la contravvenzione si estingue se il contravventore adempie alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza nel termine fissato e provvede al pagamento.

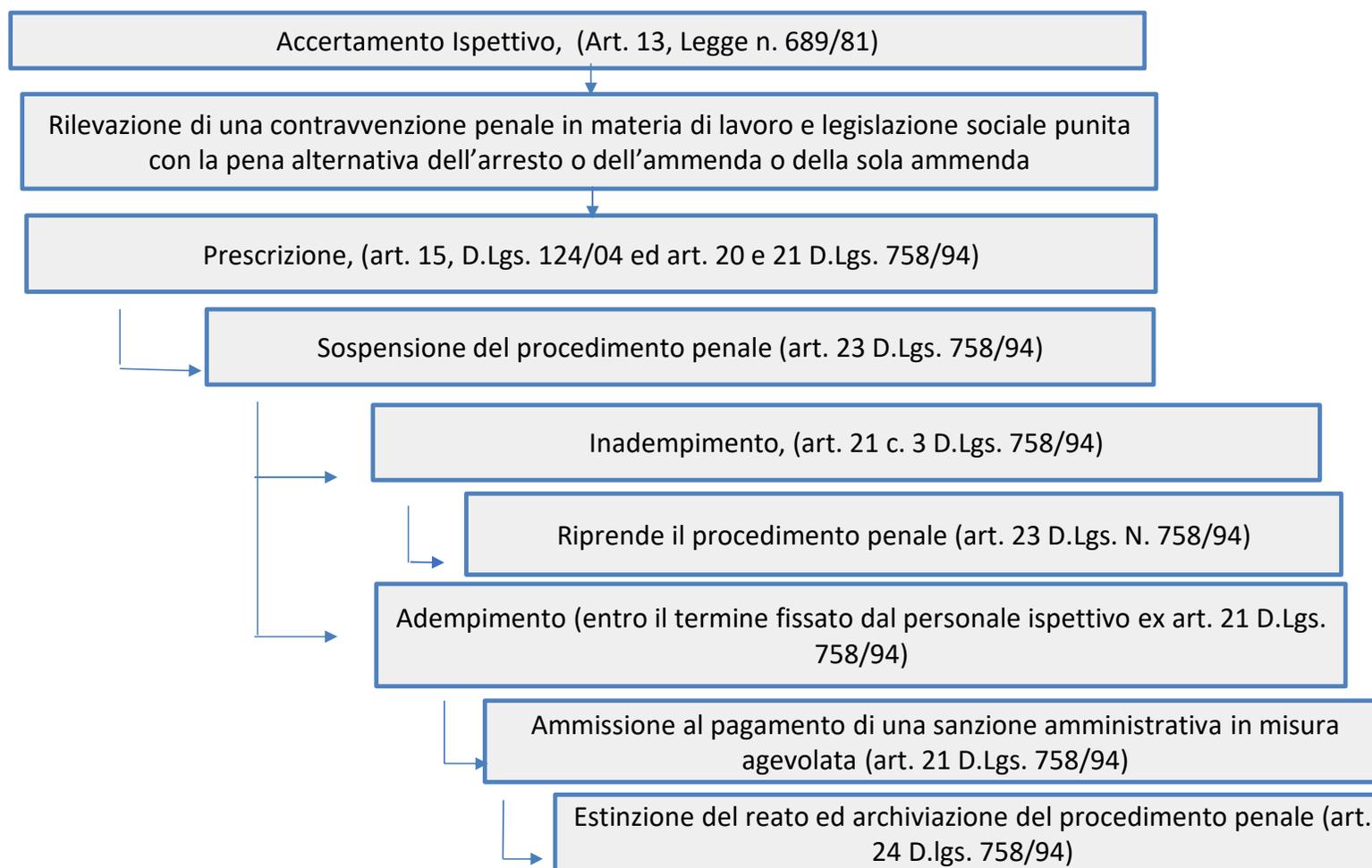
Il momento dell'estinzione del reato viene dunque individuato nel momento in cui viene accertata la compresenza dell'avvenuto adempimento alla prescrizione e del pagamento in sede amministrativa (cfr., Cass. pen., 30.5.2003).

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI

Inadempimento alla prescrizione

Se il contravventore non pone **in essere le condotte regolarizzatrici o, pur essendo ammesso al pagamento agevolato, non vi provvede**, l'organo di vigilanza comunica l'inadempimento della prescrizione o il mancato pagamento della sanzione al pubblico ministero ed al contravventore entro novanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione: in tal caso, il procedimento penale, fino ad allora sospeso, riprende il suo corso. Nel caso in cui l'adempimento alla prescrizione sia stato effettuato tardivamente o con modalità diverse da quelle prescritte, o il pagamento sia stato effettuato in ritardo, pur configurandosi un'ipotesi di inadempimento della prescrizione che fa riprendere il corso del procedimento penale, tale tardiva ottemperanza deve essere valutata dal giudice ai fini della concessione dell'**oblazione cd. speciale** di cui all'art. 162-*bis* c.p.

GLI ALTRI POTERI ISPETTIVI



La decretazione 2024

La decretazione 2024:

- **d.l. n. 19/2024:** **a)** rafforzamento regime sanzionatorio salute e sicurezza del lavoro; **b)** inasprimento delle sanzioni amministrative in materia di contrasto al lavoro sommerso; **c)** reintroduzione e aggravamento sanzioni penali per somministrazione abusiva di lavoro, spesso dissimulata da contratti di appalto e distacchi fittizi; **d)** estensione responsabilità solidale tra il committente e appaltatore (o subappaltatore) nei confronti dei lavoratori, anche alla figura dell'appaltatore fittizio

- **d.lgs. n. 103/2024:** **a)** semplificazione controlli amministrativi; **b)** (nuova) diffida amministrativa

IL d.l. 19/2024 (Decreto PNRR 2024)

Focus su

1. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori negli appalti e la scelta del CCNL da applicare
2. Responsabilità Solidale
3. L'inasprimento delle sanzioni per la somministrazione illecita di lavoro

IL d.l. 19/2024 (Decreto PNRR 2024)

1. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori negli appalti e la scelta del CCNL da applicare

L'art. 29, comma 2, del decreto PNRR 2024 modifica il testo dell'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003, introducendo un nuovo comma 1-bis.

La nuova norma stabilisce che ***“al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto”***

1. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori negli appalti e la scelta del CCNL da applicare

L'art. 29, comma 2, del decreto PNRR 2024 modifica il testo dell'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003, introducendo un nuovo **comma 1-bis**.

In sede di conversione in legge è stata corretta una ambiguità del decreto, nel punto in cui invocava il rispetto del “contratto collettivo nazionale e territoriale **maggiormente applicato** nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto”:

Subito forti dubbi:

- non vi era alcun richiamo ai CCNL a firma delle *“associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”* già presente nella normativa ANAC applicata ai contratti pubblici di appalto
- non era dato comprendere come il soggetto subappaltatore potesse venire a conoscenza del CCNL *“maggiormente applicato”* nel settore/zona dell'appalto.

1. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori negli appalti e la scelta del CCNL da applicare

Interpretazione del nuovo postulato

L'operatore economico che si aggiudichi un appalto (o un sub-appalto) non sarà tenuto a cambiare il CCNL applicato nella sua azienda, se diverso da quello applicato nell'appalto (o sub-appalto), ma soltanto a garantire "un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore" a quello previsto dalla contrattazione collettiva c.d. "leader" ivi applicata.

ESEMPIO



1. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori negli appalti e la scelta del CCNL da applicare

ESEMPIO

Per chiarire con un esempio pratico: se un subappaltatore operante nel settore metalmeccanico (ad esempio **impiantistica**) viene coinvolto in un appalto per la costruzione di un immobile (settore **edilizia**), sarà tenuto a riconoscere ai propri dipendenti interessati all'appalto un trattamento economico e normativo complessivo non inferiore a quello previsto dal CCNL Edilizia, per tutta la durata dell'appalto, senza dover necessariamente applicare formalmente tale contratto.

Questo approccio evita le complicazioni empiriche che deriverebbero dall'applicazione formale di un CCNL diverso da quello del settore di appartenenza dell'azienda subappaltatrice; anche in ragione del fatto che quest'ultima è comunque tenuta a considerare il CCNL del proprio settore produttivo per la determinazione della retribuzione imponibile ai fini contributivi, in ossequio all'art. 1, d.l. n. 338/1989.

2. Responsabilità solidale

Il decreto estende il principio di responsabilità solidale negli appalti di cui all'art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 alle seguenti nuove ipotesi:

- i) l'utilizzatore che ricorre alla somministrazione di lavoro di cui all'art. 18, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 (e dunque, la somministrazione di lavoro posta in essere da soggetti diversi da quelle individuati dalla normativa o comunque al di fuori dei limiti previsti dalla legge);
- ii) l'appalto e il distacco di cui all'art. 18, comma 5-bis, d.lgs. n. 276/2003 (posti, cioè, in essere in violazione della normativa di riferimento).

Dunque, **l'obbligazione solidale** del committente per i trattamenti retributivi e per i contributi previdenziali non pagati dall'appaltatore o dal subappaltatore viene **estesa** anche **ai casi** in cui ricorre una **somministrazione di lavoro illecita o di appalto non genuino per mancanza dei requisiti di cui all'art. 29, comma 1, d.lgs. n. 276/2003**

.

2. Responsabilità solidale

... in caso di violazione delle norme in materia di lavoro viene estesa la responsabilità solidale che già grava sul committente imprenditore (o datore di lavoro) e l'appaltatore (o il subappaltatore) nei confronti dei lavoratori, **anche alla figura dell'appaltatore fittizio**, che è colui che ricorre alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti non autorizzati, integrando così la fattispecie della somministrazione illecita di lavoro.

L'appaltatore fittizio, fino ad oggi, non era ritenuto responsabile delle violazioni in materia di lavoro non essendo il reale fruitore delle prestazioni lavorative.

Con le nuove disposizioni, dunque, anche tale soggetto sarà tenuto a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili, di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento

.

3. L'inasprimento delle sanzioni per la somministrazione illecita di lavoro

L'art. 29, commi 3-4, d.l. n. 19/2024 introduce un inasprimento delle sanzioni penali per contrastare la somministrazione di lavoro contra legem, che spesso viene dissimulata anche a mezzo di **contratti di appalto o di pratiche di distacchi fittizi**. Gli importi delle sanzioni relative alle violazioni delle disposizioni di cui all'art. 18 d.lgs. n. 276/2003 (somministrazione) e all'art. 12 d.lgs. n. 136/2016 (distacco) vengono maggiorati del 20% (comma 3).

Inoltre, con particolare riguardo alla somministrazione di lavoro (comma 4), viene statuito che:



3. L'inasprimento delle sanzioni per la somministrazione illecita di lavoro

- l'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato (c.d. **somministrazione abusiva**) è punito con la pena dell'arresto fino a un mese (non prevista in precedenza) o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro; se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da 600 a 3.000 euro;
- l'esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale è punito con la pena dell'arresto fino a tre mesi (non prevista in precedenza) o dell'ammenda da 900 a 4.500 euro; se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a quarantacinque giorni (non prevista in precedenza) o dell'ammenda da 300 a 1.500 euro;
- ancora, nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli previsti dalla legge (c.d. **utilizzo illecito**), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese (non prevista in precedenza) o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione;

3. L'inasprimento delle sanzioni per la somministrazione illecita di lavoro

- nei casi di appalto e/o di distacco non genuini, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a un mese (non prevista in precedenza) o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione;
- infine, viene introdotta una sanzione in caso di somministrazione di lavoro attuata con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore (c.d. **fraudolenta**): in tal caso, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione

Gli importi delle suddette sanzioni sono umentati del 20% ove nei tre anni precedenti il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti, e, in ogni caso, non possono essere inferiori a 5.000 euro né superiori a 50.000 euro.

Il d.lgs. 103/2024 (Semplificazione controlli) Focus su

Il **d.lgs. 103/2024** introduce nuove norme finalizzate alla **razionalizzazione dei controlli sulle attività delle imprese** e alla **semplificazione dei relativi adempimenti amministrativi**.

L'obiettivo principale è **ridurre la burocrazia e migliorare l'efficienza dei controlli**, garantendo al contempo la tutela dei diritti dei lavoratori. In questa direzione si colloca anche una nuova strumentazione a disposizione del personale ispettivo: la c.d. **diffida amministrativa per le violazioni sanabili**.

Con **Nota 1357 del 31 luglio 2024**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le prime indicazioni operative. Grande attenzione è riservata alla nuova diffida amministrativa di cui all'art. 6.

Il d.lgs. 103/2024 (Semplificazione controlli)

Diffida amministrativa

L'art. 6 del d.lgs. 103/2024 introduce la nuova **diffida amministrativa**: uno strumento per promuovere la conformità normativa senza ricorrere immediatamente a sanzioni.

Diversamente dalla **diffida obbligatoria** di cui all'art. 13, d.lgs. n. 124/2004 – che invece accompagna la contestazione dell'illecito “sanabile” oggetto di accertamento, favorendone una conclusione a sanzioni minime – la diffida amministrativa è da intendersi quale ***“invito, contenuto nel verbale di ispezione, rivolto dall'accertatore al trasgressore e agli altri soggetti di cui all'art. 6 della legge 24 novembre 1981, n. 689, prima della contestazione della violazione, a sanare la stessa”***.

Questo strumento, dunque, permette agli ispettori di invitare i trasgressori a sanare le violazioni entro un determinato periodo, evitando così l'immediata applicazione di sanzioni

.

Diffida amministrativa

Condizioni applicabilità

Come per la diffida obbligatoria, anche la diffida amministrativa si applica alle c.d. **violazioni datoriali meno gravi e sanabili**, in relazione alle quali è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria soggetta alla disciplina di cui alla L. n. 689/1981.

A fronte dell'art. 6 cit. che ne detta la portata definitiva, la Nota INL 1357/2024 ne delinea con esattezza il perimetro applicativo, chiarendo che la stessa è invocabile in presenza di tutti i presupposti normativi qui specificati



Diffida amministrativa

Condizioni applicabilità

Nota INL 1357/2024

- la sanzione amministrativa non deve prevedere, nel massimo, un importo superiore ad euro 5.000 da intendere “come limite in astratto previsto dalla disposizione sanzionatoria e non come sanzione irrogata nel concreto”. Questa precisazione comporta che restano **escluse dal campo di applicazione della diffida amministrativa tutte le sanzioni c.d. proporzionali**, come ad esempio la maxi-sanzione per il lavoro sommerso, o anche la sanzione per violazione della normativa sul collocamento obbligatorio, le quali, calcolate in ragione della durata della violazione, non hanno un limite massimo astratto;

Diffida amministrativa

Condizioni applicabilità

Nota INL 1357/2024

- la violazione sanabile deve essere stata accertata per la prima volta nell'arco di un quinquennio, comportandone che, laddove il personale ispettivo accerti che nei cinque anni antecedenti all'accesso sia stata commessa la medesima o un'altra violazione in materia di lavoro e legislazione sociale soggetta a diffida, la diffida amministrativa non sarà applicabile;

Diffida amministrativa

Condizioni applicabilità

Nota INL 1357/2024

- **la violazione deve essere materialmente sanabile**, derivandone che **restano escluse tutte le violazioni per le quali l'interesse giuridico tutelato non è più recuperabile** (come per le violazioni delle disposizioni in materia di orario di lavoro di cui al D.Lgs. n. 66/2003).

Sul punto, però, l'INL chiarisce che la **diffida amministrativa** non potrà ritenersi esclusa in ragione di previsioni normative che escludono l'applicabilità della **diffida obbligatoria** ex art. 13, d.lgs. 124/2004, dal momento che alcune previsioni normative vengono disposte dal legislatore al solo fine di aggravare la reazione sanzionatoria e non perché l'illecito non sia effettivamente sanabile.

L'assunto comporta, evidentemente, che in sede di accertamento il personale ispettivo dovrà fare una valutazione oggettiva della "sanabilità" dell'infrazione datoriale prescindendo dal dettato normativo sulla operatività della diffida obbligatoria.;

Diffida amministrativa

La Nota n. 6774/2024: l'elenco delle violazioni assoggettabili a diffida amministrativa

- irregolarità in materia di istituzione e tenuta del LUL;
- omesse e infedeli registrazioni;
- omessa comunicazione preventiva di assunzione (ove non sia applicabile la c.d. maxisanzione per lavoro “nero”);
- inadempimenti in materia di comunicazioni amministrative (variazioni o cessazioni dei rapporti di lavoro;
- cessazione, variazione o sospensione di attività alla CCIAA;
- comunicazione preventiva lavoro agile;
- comunicazione distacco intra-rete, etc.);
- alcuni inadempimenti retributivi (festività) o contabili (inesattezze);
- omessa consegna del prospetto paga;
- omessa esibizione documenti richiesti dagli uffici amministrativi (riguardante anche il consulente del lavoro);
- irregolarità in materia di apprendistato (piano formativo, tutor aziendale, attribuzione livelli inferiori).

Diffida amministrativa

Esclusioni

La diffida amministrativa non si applica a:

- **violazioni di obblighi o adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.**
- **violazione di adempimenti a “vincoli derivanti dall’ordinamento europeo e dal diritto internazionale”**: è il caso, ad esempio, della normativa c.d. trasparenza in relazione agli obblighi di comunicazione al lavoratore (D.Lgs. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. 104/2022) rispetto alla quale l’ordinamento comunitario richiede agli Stati membri di introdurre sanzioni “effettive, proporzionate e dissuasive”.

Diffida amministrativa

Procedura e tempistiche

L'ispettore, una volta accertata la sussistenza dei presupposti giuridici sopra indicati, nel verbale di ispezione **diffida** il soggetto ispezionato “**a porre termine alla violazione, ad adempiere alle prescrizioni violate e a rimuovere le conseguenze dell'illecito amministrativo entro un termine non superiore a venti giorni** dalla data della notificazione dell'atto di diffida”.

Una volta notificata la diffida (secondo modalità non ancora fornite dall'INL), gli scenari possibili sono i seguenti:



Diffida amministrativa

Procedura e tempistiche

Una volta notificata la diffida (secondo modalità non ancora fornite dall'INL), gli scenari possibili sono i seguenti:

- **in caso di ottemperanza**, il procedimento sanzionatorio si estingue limitatamente alle inosservanze sanate (è ben evidente, qui, la ratio della misura, che mira ad incentivare la conformità volontaria, riducendo il carico sanzionatorio sulle imprese e promuovendo una cultura della compliance);
- **in caso di mancata ottemperanza**, il personale ispettivo procederà direttamente a contestare l'illecito entro novanta giorni dall'accertamento ai sensi dell'art. 14 della L. n. 689/1981, ed applicando gli importi sanzionatori di cui all'art. 16 della medesima L. n. 689/1981.

ERRORE SCUSABILE

Da ultimo, l'art. 6 prevede che ***“il soggetto controllato non è responsabile quando le violazioni sono commesse per errore sul fatto non determinato da colpa”***.

La norma, del tutto analoga all'art. 3, comma 2, della L. n. 689/1981 – secondo cui “nel caso in cui la violazione è commessa per errore sul fatto, l'agente non è responsabile quando l'errore non è determinato da sua colpa” – mira così a introdurre un ulteriore elemento di ponderazione nel diritto sanzionatorio del lavoro, per i casi di **violazioni commesse in buona fede o per errore scusabile**, potendosi prevedere **sanzioni attenuate o disapplicate**, a condizione che l'impresa dimostri di aver adottato tutte le misure necessarie per conformarsi alla normativa.

Sicurezza sul lavoro

La sicurezza sul lavoro nel Sistema di identificazione del livello di rischio basso

Alla sicurezza sul lavoro si applica il nuovo “***Sistema di identificazione e valutazione del livello di rischio «basso» dell’attività economica***” e per i quali si introduce il **bollino certificativo di c.d. “basso rischio”**, con il diritto per l’impresa di essere sottoposta a controlli con un intervallo non inferiore a un anno.

Come certificare il rischio basso di impresa?

Sicurezza sul lavoro

Come certificare il rischio basso di impresa?

Per la determinazione del rischio basso di impresa da certificare con apposito bollino, si farà riferimento alla sussistenza di **alcuni parametri** ovvero:

- il possesso di almeno una certificazione del sistema di gestione, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato ai sensi del regolamento n. 765/2008 del 9 luglio 2008;
- altre certificazioni, analogamente rilasciate sotto accreditamento, riconducibili ai principi ESG (Environmental, Social, Governance);
- l'esito dei controlli subiti nei precedenti tre anni di attività;
- il settore economico in cui opera il soggetto controllato;
- le caratteristiche e la dimensione dell'attività economica svolta dal soggetto controllato.

Report certificativo del rischio basso delle attività economiche: chi lo rilascia?

Il Report certificativo del basso rischio di attività viene rilasciato da organismi di certificazione, ispezione, validazione o verifica, accreditati presso l'Organismo nazionale di accreditamento riconosciuto e firmatario degli accordi di mutuo riconoscimento (MLA) dell'Associazione di cooperazione europea per l'accREDITAMENTO (EA).

Come ottenere il Report certificativo "Basso rischio"?

I titolari di attività economica che hanno interesse ad ottenere il Report per uno o più ambiti omogenei possono farne domanda ad uno degli organismi sopra nominati. L'Organismo unico di accreditamento trasmette in via telematica il Report per l'inserimento nel fascicolo informatico di impresa.

Cosa succede una volta ottenuto il Report?

Dopo il rilascio del Report, l'organismo di certificazione sottopone il soggetto controllato ad audit periodici per verificare il mantenimento della conformità alla norma di riferimento. Ove non vi siano più le condizioni di basso rischio, il Report certificativo è immediatamente revocato se ne dà comunicazione all'Organismo unico di accreditamento.

TeleConsul

Grazie