

INCONTRI MENSILI [www.tcpercorsi.it](http://www.tcpercorsi.it)

# CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA E DI PROSSIMITÀ

BOLOGNA - CAGLIARI - CATANIA - MANTOVA - PALERMO  
ROMA - TORINO - UDINE - VERONA

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E WELFARE AZIENDALE COME STRUMENTO A SOSTEGNO DEL BENESSERE IN AZIENDA

## I GIORNATA

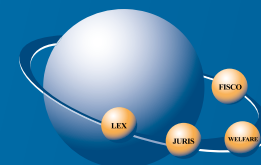
- La contrattazione collettiva: struttura e livelli;
- Le fonti: dall'accordo quadro 2009 al T.U. sulla rappresentatività
- Disciplina generale del contratto collettivo (forma, durata e contenuto);
- Efficacia soggettiva e oggettiva del contratto collettivo;
- Contrattazione collettiva aziendale, territoriale, di prossimità;
- Requisito della rappresentatività e casistica;
- Rispetto del contratto collettivo e agevolazioni normative e contributive (ultime interpretazioni giurisprudenziali e di prassi).

## II GIORNATA

- La funzione normativa: gli istituti normativi oggetto di contrattazione integrativa;
- Quali margini e quali limiti alla regolamentazione "in deroga" degli istituti normativi;
- Disposizioni normative e previsioni di alcuni CCNL;
- Casi aziendali e tecniche di redazione: il demansionamento quale leva strategica di riorganizzazione aziendale; la riorganizzazione del lavoro: tempi e modi (part time, telelavoro, smart working); flessibilità contrattuale (contratto a termine; lavoro intermittente); Trattamenti di miglior favore (congedo parentale ad ore; permessi personali; conservazione del porto di lavoro).

## III GIORNATA

- La funzione economica: gli istituti economici oggetto di contrattazione integrativa;
- Quali margini e quali limiti alla regolamentazione "in deroga" degli istituti economici;
- Disposizioni economiche dei principali contratti;
- Casi aziendali e tecniche di redazione: premi di produzione; decontribuzione e detassazione nelle recenti disposizioni di legge; welfare aziendale e contrattazione integrativa; gli elementi retributivi oggetto di contrattazione "in deroga" in sede aziendale.



PLeT

PIANETA LAVORO TRIBUTI  
il nuovo modo di fare formazione



TeleConsul Editore

organizzazione e coordinamento scientifico: **Attilio Miotto** e **Gennaro Nannola**

a partire da  
€ 180,00 + IVA



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## Ricorsi Amministrativi in materia lavoro e previdenza

*Verbale Unico, diffida obbligatoria, conciliazione monocratica,  
diffida accertativa.*

*Contenzioso amministrativo: DTL, INPS e INAIL.*

### Ultime novità:

*Decreto correttivo Jobs Act*



**CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO**

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

**Verbale Unico di Accertamento  
e  
Diffida obbligatoria**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## Indice

### 1. Introduzione: cenni sull'attività ispettiva

- 1.1 Personale ispettivo e vigilanza
- 1.2 Accesso Ispettivo
- 1.3 Acquisizione delle dichiarazioni
- 1.4 Esame e acquisizione della documentazione

### 2. Verbalizzazione ispettiva

- 2.1 Verbale di primo accesso
- 2.2 Verbale Interlocutorio
- 2.3 Verbale di definizione degli accertamenti
- 2.4 Verbale Unico di Accertamento

*... segue...*



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

---

## Indice

3. Diffida obbligatoria
4. Decorrenza termini per pagamento in misura ridotta
5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

## Le fonti:

- D.Lgs. 23 aprile 2004 n. 124
- L. 24 novembre 1981, N. 689 art. 16
- Circolare Min. Lav. 9 dicembre 2010 n. 41
- Circolare Min. Lav. 28 marzo 2011, N. 10
  - Circ. INPS 13 maggio 2011 n. 75
  - Messaggio INPS 9 gennaio 2012 n. 441
  - Circolare INPS 9 maggio 2016 n. 76

## 1.1 Personale Ispettivo e Vigilanza

*Art. 6 D. Lgs. 124/2004*

(Personale ispettivo)

1. Le funzioni di vigilanza **in materia di lavoro e di legislazione sociale** sono svolte dal personale ispettivo in forza presso le direzioni regionali e provinciali del lavoro.
2. Il personale ispettivo di cui al comma 1, nei limiti del servizio cui è destinato e secondo le attribuzioni conferite dalla normativa vigente, opera anche in qualità di ufficiale di Polizia giudiziaria.
3. Le funzioni ispettive in materia di previdenza ed assistenza sociale sono svolte **anche dal personale di vigilanza dell'INPS, dell'INAIL, dell'ENPALS e degli altri enti** per i quali sussiste la contribuzione obbligatoria, nell'ambito dell'attività di verifica del rispetto degli obblighi previdenziali e contributivi. A tale personale, nell'esercizio delle funzioni di cui al presente comma, non compete la qualifica di ufficiale o di agente di Polizia giudiziaria.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## 1. Introduzione: Cenni sull'attività ispettiva

### 1.1 Personale Ispettivo e Vigilanza

*Art. 7 D. Lgs. 124/2004*

(Vigilanza)

Il personale ispettivo vigila:

a) sull'esecuzione di tutte le leggi in materia di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i **diritti civili e sociali** che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale ovunque sia prestata attività di lavoro a prescindere dallo schema contrattuale, tipico o atipico, di volta in volta utilizzato;

b) sulla **corretta applicazione** dei contratti e accordi collettivi di lavoro;

c) sul **funzionamento delle attività previdenziali e assistenziali** a favore dei prestatori d'opera compiute dalle associazioni professionali, da altri enti pubblici e da privati, escluse le istituzioni esercitate direttamente dallo Stato, dalle province e dai comuni per il personale da essi dipendente;



## 1.1 Personale Ispettivo e Vigilanza

La vigilanza sulla corretta applicazione dei **contratti collettivi di lavoro**

- è attuata principalmente attraverso la **diffida accertativa per crediti patrimoniali** mediante la quale il datore di lavoro viene diffidato a corrispondere direttamente al lavoratore le somme che risultino accertate quali crediti retributivi derivanti dalla corretta applicazione dei contratti collettivi.
- può concentrarsi anche sulla corretta determinazione della **retribuzione da assoggettare a contribuzione** (art. 1 D.L. 338/89 conv. In L. 389/89)

## 1.1 Personale Ispettivo e Vigilanza

L'INPS; anche in prospettiva della piena operatività del nuovo Ispettorato ha riepilogato ed aggiornato le istruzioni operative sull'attività di vigilanza e sul procedimento ispettivo, al fine di garantire uniformità di comportamento e trasparenza, sia all'interno che all'esterno dell'Istituto.



**Circolare INPS 9 maggio 2016 n. 76**

## 1.2 Accesso ispettivo

### **DECRETO LEGISLATIVO 23 APRILE 2004, N. 124**

#### **Art. 13**

#### **ACCESSO ISPETTIVO, POTERE DI DIFFIDA E VERBALIZZAZIONE UNICA**

*1. Il personale ispettivo accede presso i luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge. Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso ispettivo, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso ispettivo contenente:*

- a) l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego;*
- b) la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo;*
- c) le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione;*
- d) ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, settimo comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628.*

## 1.2 Accesso ispettivo

**Circolare INPS  
9 maggio 2016  
n. 76**

All'atto dell'accesso, il personale ispettivo ha l'**obbligo di qualificarsi** oltre che nei confronti del datore di lavoro o di chi ne fa le veci, anche nei confronti del personale presente sul luogo di lavoro e di ogni altro soggetto di cui all'art. 3, comma 1, lett. *b*, del citato D. L. n. 463/1983, con cui occorre interloquire ai fini dell'accertamento.

In osservanza al suddetto obbligo, occorre **esibire il tesserino di riconoscimento** rilasciato dall'Istituto per l'esercizio delle specifiche funzioni ispettive, in mancanza del quale l'accesso non potrà aver luogo. Peraltro **la sua mancata esibizione legittima il datore di lavoro ad opporsi** all'effettuazione dell'accesso ispettivo, ferma restando la validità degli atti già compiuti.

## 1.2 Accesso ispettivo

**Circolare INPS  
9 maggio 2016  
n. 76**

Il personale ispettivo è tenuto a conferire, laddove possibile, con il datore di lavoro e/o suo rappresentante, informandolo dello svolgimento della verifica e della **facoltà di farsi assistere** nel corso dell'accertamento da un professionista abilitato ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 12/1979, nonché di rilasciare dichiarazioni.

**Occorrerà procedere all'identificazione dei lavoratori, alla rilevazione delle presenze e all'acquisizione delle dichiarazioni degli stessi** in considerazione della particolare importanza che, nella fase iniziale dell'accertamento, riveste il **fattore sorpresa** e della necessaria tempestività con cui alcuni adempimenti debbano essere effettuati al fine di garantire il buon esito dello stesso

## 1.2 Accesso ispettivo

### Operazioni da svolgersi nel corso del primo accesso ispettivo

- Identificazione delle persone presenti
- Acquisizione dei riscontri documentali
- Descrizione delle lavorazioni svolte dai lavoratori presenti, acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori presenti e di documentazione utile all'accertamento
- Richiesta esibizione di documenti ulteriori utili alla prosecuzione degli accertamenti

## 1.2 Accesso ispettivo

### Potere di accertamento – Acquisizione delle dichiarazioni

Ai funzionari ispettivi compete un complesso di poteri autoritativi che comprende, **oltre al potere di ispezione e di accesso, quello di accertamento consistente** nell'attività di osservazione, di ricerca di notizie e prove per verificare l'esistenza dei presupposti del rapporto assicurativo, dell'obbligazione contributiva e delle prestazioni, garantendo la corretta applicazione delle norme che regolamentano la materia.



**Circolare INPS  
9 maggio 2016  
n. 76**

## 1.3 Acquisizione delle dichiarazioni

**L'esercizio del potere di accertamento consente** di raccogliere ed acquisire elementi oggettivi e probanti, utili alla contestazione delle violazioni contributive, attraverso l'emanazione di un provvedimento atto a produrre effetti costitutivi, modificativi ed estintivi di situazioni giuridiche.

**Circolare INPS  
9 maggio 2016  
n. 76**

In tale contesto di riferimento appare di tutta evidenza la delicatezza e rilevanza della fase della **raccolta delle fonti di prova che costituisce attività fondamentale per il buon esito dell'accertamento**. In tal senso, rileva specificamente la fase di acquisizione delle dichiarazioni che concorrono a formare la valutazione dell'ispettore sui fatti oggetto di accertamento



## 1.3 Acquisizione delle dichiarazioni

Si ricorda che i **verbali redatti** dai funzionari ispettivi **fanno piena prova**, fino a querela di falso, **unicamente dei fatti attestati** nel verbale di accertamento come avvenuti alla presenza del pubblico ufficiale o da lui compiuti, **mentre la fede privilegiata non si estende alla verità sostanziale delle dichiarazioni raccolte dal verbalizzante.**

Circolare INPS  
9 maggio 2016  
n. 76

**Conseguentemente**, poiché il verbale fa fede dell'avvenuta acquisizione delle dichiarazioni, ma non della veridicità intrinseca delle stesse, è necessario che le dichiarazioni acquisite in sede ispettiva siano riscontrate con elementi oggettivi risultanti dalla documentazione esaminata o comunque da altre dichiarazioni rese da lavoratori o da terzi, al fine ultimo di non vanificarne l'efficacia probatoria in sede di eventuale contenzioso amministrativo e/o giudiziario circa le risultanze stesse dell'accertamento.

## 1.3 Acquisizione delle dichiarazioni

Invero le sole dichiarazioni del lavoratore al quale si riferiscono gli esiti dell'accertamento non costituiscono prova per sé sola, ma elemento indiziario, liberamente valutabile dall'autorità amministrativa e/o giudiziaria chiamata a decidere in sede di contenzioso.

**Circolare INPS  
9 maggio 2016  
n. 76**

## 1.3 Acquisizione delle dichiarazioni

- Gli Ispettori possono acquisire dichiarazioni dai lavoratori ed anche da soggetti terzi rispetto al rapporto di lavoro (fornitori, clienti, etc.) nonché da soggetti sindacali
- Previa esibizione della tessera di riconoscimento, il personale ispettivo informa sulle sanzioni penali e civili previste per le dichiarazioni false
- In fase di acquisizione non è ammessa la presenza del datore di lavoro e/o del professionista
- Le dichiarazioni vanno riportate in modo chiaro e leggibile e ne va data lettura al dichiarante affinché ne confermi il contenuto ovvero rilevi eventuali correzioni
- E' necessario un riscontro con altre dichiarazioni ovvero fatto e/o documenti che siano precisi e concordanti tra loro
- E' fatto divieto di consegna di copia in sede di ispezione ma il lavoratore ne può chiedere copia attraverso il diritto di accesso

## 1.4 Esame e acquisizione della documentazione

L'**esame della documentazione** rappresenta una fase altrettanto rilevante dell'indagine ispettiva in quanto consente di verificare la congruità dell'assetto aziendale riscontrato con quanto risulta dalle denunce effettuate all'Istituto, nonché da altre denunce e/o registrazioni obbligatorie.

In relazione alla mole, alle caratteristiche e alla collocazione della documentazione da esaminare, **la verifica della stessa può essere effettuata** presso la sede (uffici, unità locali, etc.) del soggetto ispezionato, presso le sedi degli intermediari abilitati ove funzionale alle esigenze dell'accertamento, ovvero presso gli uffici del personale ispettivo procedente

## 2. Verbalizzazione ispettiva

**L'articolo 13 del D. Lgs. n. 124/2004,**

così come riformulato dall'art. 33 della Legge n. 183/2010,

ha dettato disposizioni che regolamentano la c.d. procedimentalizzazione dell'attività ispettiva, prescrivendo l'obbligatorietà della verbalizzazione sia nella fase iniziale che conclusiva dell'accertamento e i relativi contenuti inderogabili



**Circolare INPS  
9 maggio 2016  
n. 76**

## 2. Verbalizzazione ispettiva

### L'articolo 10 c.5 del D.Lgs. N. 124/2004

Prevede che i verbali di accertamento redatti dal personale ispettivo sono **fonti di prova** ai sensi della normativa vigente relativamente agli elementi di fatto acquisiti e documentati e possono essere utilizzati per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori, amministrativi e civili, da parte di altre amministrazioni interessate.

## 2.1 Il verbale di primo accesso

- Una volta concluse le attività di verifica espletate nel corso del primo accesso, il personale ispettivo deve **predisporre e rilasciare, ai sensi del citato art. 13, comma 1, 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
- In conformità ai contenuti prescritti dal medesimo comma 1 dell'art. 13, D. Lgs. n. 124/2014, il verbale di primo accesso **dovrà contenere l'identificazione delle persone trovate** intente al lavoro e la descrizione puntuale delle modalità del loro impiego, nonché ogni utile notizia circa l'effettiva attività lavorativa svolta (mansioni, abbigliamento, attrezzature utilizzate)

## 2.1 Il verbale di primo accesso

• **per quanto concerne l'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori**, si evidenzia che 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

**Circolare INPS  
9 maggio 2016  
n. 76**



## 2.1 Il verbale di primo accesso

- Ulteriori elementi costitutivi del verbale di primo accesso, prescritti normativamente dal predetto comma 1, sono la **specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo e l'esposizione delle eventuali dichiarazioni rilasciate** dal datore di lavoro, dal professionista che lo assiste o dalla persona presente all'ispezione.

Circolare INPS  
9 maggio 2016  
n. 76

- In proposito, l'ispettore, nel verbale medesimo, deve dare atto di avere **informato il datore di lavoro sia della possibilità di farsi assistere** da un professionista abilitato ai sensi della Legge n. 12/1979, che di rilasciare dichiarazioni, dando conto dell'eventuale mancato esercizio delle predette facoltà.

## 2.1 Il verbale di primo accesso

•Particolare cura va riposta nella raccolta degli elementi probatori a sostegno dell'annullamento di rapporti di lavoro dipendente, agricoli e non agricoli, costituiti fittiziamente al solo scopo di percepire prestazioni indebite, dal momento che accertamenti di natura induttiva o improntati sull'analisi del comportamento aziendale nel suo complesso, senza precisi riferimenti al singolo rapporto annullato, sono difficilmente sostenibili in sede di contenzioso. In tale ambito, le circostanze eventualmente riferite dai lavoratori in sede di dichiarazione, vanno accuratamente analizzate al fine di evidenziare e descrivere eventuali incongruità riscontrate.

Circolare INPS  
9 maggio 2016  
n. 76

•La stessa cura dovrà esser assicurata nella fotografia degli assetti societari e familiari che hanno dato luogo alla costituzione di posizioni assicurative tra componenti dello stesso nucleo familiare in contrasto con il principio della gratuità di tali prestazioni di lavoro e del relativo onere della prova contraria.

## 2.1 Il verbale di primo accesso

Circa le possibili conseguenze scaturenti dalla mancata/incompleta redazione/consegna del verbale de quo, in base alla novella legislativa, 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.

## 2.2 Verbale interlocutorio

**Nei casi in cui l'accertamento si riveli complesso e prolungato nel tempo e si rendano necessari ulteriori sopralluoghi** rispetto al primo accesso per l'esame della documentazione o per l'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori, ovvero si palesino ulteriori esigenze informative, il personale ispettivo formula le necessarie richieste di informazione e/o documentazione, anche in forma scritta al soggetto ispezionato o a persona appositamente delegata con l'espresso avvertimento che l'accertamento è ancora in corso.

Circolare INPS  
9 maggio 2016  
n. 76

## 2.3 Verbale di definizione degli accertamenti

Se gli ispettori non rilevano alcuna violazione sanabile, il datore di lavoro riceve un'apposita **comunicazione di definizione degli accertamenti**, che indica che, allo stato degli atti, non sono emersi elementi di irregolarità nei suoi confronti e, pertanto, non verranno adottati provvedimenti sanzionatori.

## **Cosa deve fare un datore di lavoro all'atto di un accesso ispettivo e alla ricezione del verbale di accesso**

- decidere se vuole o meno essere assistito dal suo consulente del lavoro;
- verificare che il verbale di accesso contenga tutti gli elementi essenziali previsti dalla normativa;
- dichiarare quanto ritiene opportuno o farlo fare da chi lo assiste;
- accertarsi se vi sia richiesta di ulteriore documentazione da presentare entro una determinata data e provvedervi per non incorrere in sanzioni che possono essere anche di natura penale.

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### DECRETO LEGISLATIVO 23 APRILE 2004, N. 124

#### Art. 13

*4. All'ammissione alla procedura di regolarizzazione di cui ai commi 2 e 3, nonché alla contestazione delle violazioni amministrative di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, si provvede da parte del personale ispettivo esclusivamente con la notifica di un unico verbale di accertamento e notificazione, notificato al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido. Il verbale di accertamento e notificazione deve contenere:*

- a) gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati;*
- b) la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili ai sensi del comma 2;*
- c) la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma di cui al comma 3 ovvero pagando la medesima somma nei casi di illeciti già oggetto di regolarizzazione;*
- d) la possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili, ovvero quelli oggetto di diffida nei casi di cui al comma 5, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689;*
- e) l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.*

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### 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

**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, ad esempio, della **diffida accertativa** o della **disposizione** previsti, rispettivamente, dagli artt. 12 e 14 D.Lgs. 124/04 o i provvedimenti di polizia giudiziaria come la **prescrizione obbligatoria**, il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale previsto dall'art. 14 D. Lgs. 81/2008



## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Contenuto del verbale unico



- 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;
- c) la possibilità di estinguere gli illeciti con l'ottemperanza alla diffida e usufruendo del pagamento in misura agevolata ai sensi dell'art.13 del D.Lgs. n. 124/2004;

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### 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'articolo 16 della 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.

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Contenuto del verbale unico

Per quanto riguarda **gli esiti dettagliati dell'accertamento con l'indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati** si tratta, in sintesi, della ricostruzione dell'iter operativo, logico e giuridico che il personale ispettivo ha svolto nel corso dell'accertamento cui il verbale si riferisce.

Tramite la lettura di questa ricostruzione il trasgressore deve essere messo in condizione di comprendere in maniera chiara e precisa quali sono le condotte illecite da lui commesse e quali sono le fonti, raccolte nel corso dell'accertamento, che le provano.



## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Contenuto del verbale unico



Conseguentemente, ad esempio, occorrerà indicare: il numero e, ove possibile sempre e comunque nel rigoroso ed assoluto rispetto del diritto alla riservatezza, i contenuti delle dichiarazioni raccolte dai lavoratori e dai terzi. La documentazione (fiscale, lavoristica, i brogliacci, le rilevazioni anche informali e/o fotografiche ecc.) nella quale trovano riscontro le condotte illecite del trasgressore. Fanno eccezione le fonti di prova che riguardano le violazioni di natura penale per le quali, trattandosi di atti connessi all'istruttoria penale, trova applicazione l'art. 329 c.p.p. secondo cui gli ufficiali di polizia giudiziaria non possono divulgare - fino al termine delle indagini preliminari - il contenuto degli atti compresi nel fascicolo del pubblico ministero.

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Contenuto del verbale unico

**L'obbligo della motivazione** discende senza dubbio:

1. in primo luogo, dall'esigenza pubblicistica di far sì che l'accertamento ispettivo "resista" al vaglio giurisdizionale

2. solo una motivazione adeguata garantisce diritto di difesa del trasgressore (costituzionalmente garantito dall'art. 24) che avrà elementi concreti chiari e circostanziati per poter approntare una strategia difensiva dignitosa. La lesione del diritto alla difesa inficia irrimediabilmente l'atto conclusivo del procedimento ispettivo e ne comporta la annullabilità.

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Contenuto del verbale unico

Relativamente all'**indicazione puntuale delle fonti di prova** assumono forte rilievo probatorio e necessitano di particolare attenzione, da parte del personale ispettivo e da parte del consulente del lavoro in sede di censura dell'atto ispettivo, una specifica fase dell'accertamento, vale a dire le interviste dei lavoratori.

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.

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Contenuto del verbale unico

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**

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Contenuto del verbale unico



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 (obbligo di motivazione) dal verbale unico di accertamento e notificazione: 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.**



## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Contenuto del verbale unico

Relativamente agli **strumenti di difesa e organi a cui proporre ricorso**, con specificazione dei termini di impugnazione dal verbale deve risultare:

- **la possibilità di presentare scritti difensivi al Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro;**
- **la possibilità di fare ricorso al Comitato Regionale per i rapporti di lavoro, ove si tratti della sussistenza o qualificazione di rapporti di lavoro.**

Con riferimento, in particolare, **ai termini entro cui vanno proposti gli strumenti di difesa, non si poteva ritenere ammissibile un'impugnativa multipla** del verbale unico per cui, in ragione della differente decorrenza dei termini, **il termine è unico e certo**, e va individuato in base alla tipologia delle violazioni rilevate.

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Contenuto del verbale unico



La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che **l'omessa o l'erronea indicazione**, nell'atto impugnabile, delle **modalità per la presentazione del ricorso**, **non** ne determina la **nullità**, ma solo una semplice "irregolarità" formale, che può eventualmente rilevare ai fini della decorrenza del termine per l'impugnazione.

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Notifica del verbale unico



La notifica del verbale, in quanto inerente agli adempimenti conclusivi del procedimento ispettivo, è essenziale per assicurare la certezza delle situazioni giuridiche accertate nel medesimo provvedimento. Il suo perfezionamento richiede pertanto cura delle forme e dei termini previsti dalla legge.

Riguardo alle modalità di notifica, si rileva **l'importanza di procedere alla notifica *a mani*** del destinatario del verbale, metodo che garantisce la certezza e la determinatezza dell'adempimento.

Laddove ciò non sia possibile, **nelle more della definizione delle modalità tecniche di notifica del verbale a mezzo Posta Elettronica Certificata**, occorrerà procedere con la consueta modalità di notifica per posta

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Notifica del verbale unico



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 esplicate nel verbale unico".

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Notifica del verbale unico

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.

## 2.4 Verbale Unico di accertamento

### Notifica del verbale unico



Il **momento di perfezionamento della notifica del verbale unico** è distinto a seconda che si prenda in considerazione il soggetto notificante o il destinatario:

- Per il notificante, nel caso di notifica a mezzo posta, è la data di spedizione della raccomandata
- Per il destinatario è la data di ricezione della raccomandata contenente la contestazione degli illeciti.

Quanto ai soggetti c.d. **irreperibili** la notifica può dirsi perfezionata con il ricevimento della raccomandata contenente l'avviso di addebito o, comunque, decorsi 10 giorni dalla spedizione della medesima (C. Cost. 14 gennaio 2010 n. 3)

## 3. Diffida Obbligatoria

### DECRETO LEGISLATIVO 23 APRILE 2004, N. 124

#### Art. 13

*2. In caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, ai sensi dell'articolo 6 della legge 24 novembre 1981, n. 689, alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale di cui al comma 4.*

*3. In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al 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 il termine di quindici giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 2. Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.*

## 3. Diffida Obbligatoria

### DECRETO LEGISLATIVO 23 APRILE 2004, N. 124

#### Art. 13

*5. L'adozione della diffida interrompe i termini per la presentazione dei ricorsi di cui agli articoli 16 e 17 del presente decreto, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3. Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico di cui al comma 4 produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato. (2)*

*6. Il potere di diffida nei casi previsti dal comma 2, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5, è esteso anche agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate. Gli enti e gli istituti previdenziali svolgono tale attività con le risorse umane e finanziarie esistenti a legislazione vigente.*



## 3. Diffida Obbligatoria

### DECRETO LEGISLATIVO 23 APRILE 2004, N. 124

#### Art. 13

*7. Il potere di diffida di cui al comma 2 è esteso agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano, ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale. Qualora rilevino inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, essi provvedono a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3,4 e 5.*

*2) Comma modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149, a decorrere dalla data indicata dai decreti di cui all'art. 5, comma 1, del precitato D.Lgs.*

## 3. Diffida Obbligatoria

### 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**.

## 3. Diffida Obbligatoria

### Oggetto della notifica

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.

In particolare, sono oggetto di diffida le violazioni amministrative di tipo omissivo discendenti dall'omissione, totale o parziale, di adempimenti normativamente previsti che possono tuttavia ancora essere materialmente realizzati o astrattamente realizzabili, anche qualora la legge preveda un termine per l'effettuazione dell'adempimento afferenti a tutte le materie di competenza degli ispettori del lavoro

## 3. Diffida Obbligatoria

### 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
- **non è possibile** procedere con la diffida qualora siano state violate delle norme poste a tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

## 3. Diffida Obbligatoria

### Regolarizzazione e termini

Dal momento che l'oggetto della condotta sanante non è l'inadempimento in sé, bensì l'interesse tutelato dalla norma e leso dalla condotta posta in essere dal datore di lavoro *contra legem*, il datore di lavoro, 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 .

## 3. Diffida Obbligatoria

### Regolarizzazione e termini

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)

## 3. Diffida Obbligatoria



Nell'ambito della disciplina della diffida, il legislatore si è preoccupato di precisare che l'ottemperanza alla diffida impartita dall'ispettore e il successivo pagamento della sanzione in misura minima estingue il procedimento sanzionatorio **solo in relazione alla violazioni oggetto della diffida**. In realtà, l'esigenza di tale precisazione è dettata esclusivamente dal carattere onnicomprensivo del verbale unico, ove possono essere contenute anche violazioni non diffidabili.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## 3. Diffida Obbligatoria

- E' assolutamente esclusa la possibilità di ricorrere nei confronti della diffida, sul presupposto che tale atto, non definitivo, **non è immediatamente lesivo della sfera giuridica del trasgressore.**



## 3. Diffida Obbligatoria

### 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**

## 3. Diffida Obbligatoria

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)

## 3. Diffida Obbligatoria

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'articolo 17 del Decreto Legislativo n.124/04.

## **Cosa deve fare un datore di lavoro all'atto quando riceve un verbale unico d'ispezione**

- verificare che contenga tutti gli elementi essenziali previsti dalla normativa;
- verificare che dagli esiti dettagliati degli accertamenti descritti e dalle fonti di prova elencate emergano elementi a sostegno di quanto contestato per valutare se opporsi o meno;
- in caso si decida di non opporsi, verificare se vi è una diffida obbligatoria e ottemperare a quanto prescritto entro 30 giorni dalla notifica;
- dopo aver adempiuto nei termini, pagare entro 45 giorni dalla notifica del verbale;
- se vi è una diffida ora per allora, pagare entro 15 giorni dalla notifica del verbale;
- se non si è adempiuto alla diffida o non si è provveduto al pagamento entro i suddetti termini, è ancora possibile pagare le sanzioni *ex artt* 16 della Legge n. 689/1981, entro 105 giorni dalla notifica del verbale;
- per gli illeciti non diffidabili e per cui è stata fatta direttamente la notifica di illecito, pagare le sanzioni entro 60 giorni dalla notifica del verbale.

## 4. 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.

## 4. 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:		
<p><b>solo illeciti ammessi al pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981</b></p>	<p>→</p>	<p>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" <b>entro 60 giorni</b> dalla notificazione del verbale</p>
<p><b>solo illeciti oggetto di diffida obbligatoria</b></p>	<p>→</p>	<p>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" <b>entro 45 giorni</b> dalla notificazione del verbale</p>

## 4. Decorrenza termini per pagamento in misura ridotta

<p><b>solo illeciti oggetto di diffida ora per allora</b></p>		<p>—————→</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" <b>entro 15 giorni dalla notificazione del verbale</b></p>
<p><b>illeciti oggetto di diffida obbligatoria + illeciti ammessi al pagamento in misura ridotta</b></p>	<p>diffida ottemperata</p>	<p>—————→</p>	<p>per gli illeciti non diffidati è ammesso il pagamento in misura ridotta <b>entro 105 giorni dalla notificazione del verbale</b> (ossia entro 60 giorni a far data dalla scadenza del 45° giorno utile per adempiere alla diffida)</p>
	<p>diffida non ottemperata</p>	<p>—————→</p>	<p>per <b>tutti</b> gli illeciti è ammesso il pagamento in misura ridotta <b>entro 105 giorni dalla notificazione del verbale</b> (ossia entro 60 giorni a far data dalla scadenza del 45° giorno utile per adempiere alla diffida)</p>

## 4. Decorrenza termini per pagamento in misura ridotta

<p>illeciti oggetto di diffida ora per allora + illeciti ammessi al pagamento in misura ridotta</p>	<p>diffida ottemperata</p> <p style="text-align: center;">→</p>	<p>per gli illeciti non diffidati è ammesso il pagamento in misura ridotta <b>entro 75 giorni dalla notificazione del verbale</b> (ossia entro 60 giorni a far data dalla scadenza del 15° giorno utile per adempiere alla diffida)</p>
	<p>diffida non ottemperata</p> <p style="text-align: center;">→</p>	<p>per <b>tutti</b> gli illeciti è ammesso il pagamento in misura ridotta <b>entro 75 giorni dalla notificazione del verbale</b> (ossia entro 60 giorni a far data dalla scadenza del 15° giorno utile per adempiere alla diffida)</p>
<p>illeciti oggetto di diffida obbligatoria + illeciti oggetto di diffida ora per allora</p> <p style="text-align: center;">→</p>		<p>estinzione di <b>tutti</b> 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" <b>entro 45 giorni dalla notificazione del verbale</b></p>



## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

L'art. 22 del D. Lgs. n.151/2015, in attuazione della previsione della Legge delega n.183/2014, ha apportato modifiche dell'apparato sanzionatorio per lavoro nero

Per quanto riguarda la maxisanzione per “lavoro nero”, si rileva che il presupposto per l'applicazione della maxisanzione è restato immutato: l'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di assunzione da parte di un datore di lavoro privato, con esclusione del rapporto domestico.

Resta quindi la differenza con il provvedimento di sospensione il cui presupposto è l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria.

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

**1.** All'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, il **comma 3 è sostituito** dai seguenti: «3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di **impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** da parte del datore di lavoro privato, con la **sola esclusione del datore di lavoro domestico**, si applica altresì la sanzione amministrativa pecuniaria:

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

- a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore **sino a trenta giorni di effettivo lavoro;**
- b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e **sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;**
- c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore **oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.**

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

Fatta eccezione per le violazioni inerenti ai lavoratori extracomunitari sprovvisti di titolo di soggiorno abilitante al lavoro subordinato o di minori in età non lavorativa, trova applicazione la procedura di diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004.

**Reintroduzione della procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

Le sanzioni sono **aumentate del 20%** in caso di **violazioni inerenti ai lavoratori extracomunitari sprovvisti di titolo di soggiorno abilitante al lavoro subordinato o di minori in età non lavorativa.**

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

### Violazioni consumate prima del 24/9/2015

Maxi sanzione	Misura per ciascun lavoratore	Diffida art. 13 D.Lgs. n. 124/2004	Misura ridotta art. 16 legge n. 689/1981
<b><u>Ordinaria</u></b> (omessa comunicazione instaurazione rapporto al centro Impiego)	Da € 1.950 a € 15.600 + € 195 giorno	Non applicabile	€ 3.900 + € 65 giorno
<b><u>Affievolita</u></b> (occupazione in nero seguita da un periodo di regolare occupazione)	Da € 1.300 a € 10.400 + € 39 giorno	Non applicabile	€ 2,600 + € 13 giorno

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

### Violazioni consumate dal 24/9/2015

Maxi sanzione	Giornate lavorate in nero	Misura per ciascun lavoratore	Diffida art. 13 D.Lgs. n. 124/2004	Misura ridotta art. 16 legge n. 689/1981
<b><u>ORDINARIA</u></b> omessa comunicazione instaurazione rapporto al centro Impiego	Sino a 30	Da € 1.500 a € 9.000	€ 1.500	€ 3.000
	Da 31 a 60	Da € 3.000 a € 18.000	€ 3.000	€ 6.000
	Oltre 60	Da € 6.000 a € 36.000	€ 6.000	€ 12.000

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

### Violazioni consumate dal 24/9/2015

Maxi sanzione	Gornate lavorate in nero	Misura per ciascun lavoratore	Diffida art. 13 D.Lgs. n. 124/2004	Misura ridotta art. 16 legge n. 689/1981
<b><u>AGGRAVATA</u></b> extracomunitari privi permesso soggiorno lavoro o minori non in età lavorativa	Sino a 30	Da € 1.800 a € 10.800	Non applicabile	€ 3.600
	Da 31 a 60	Da € 3.600 a € 21.600	Non applicabile	€ 7.2000
	Oltre 60	Da € 7.200 a € 43.200	Non applicabile	€ 14.400



## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

**Scompare anche qualsiasi riduzione sanzionatoria** per le ipotesi di **lavoro parzialmente irregolare**, vale a dire per i casi nei quali il lavoratore precedentemente “in nero” ha successivamente svolto attività di lavoro subordinato regolare presso lo stesso datore di lavoro.

La nuova disciplina sanzionatoria **si applica anche alle violazioni in corso alla data del 24/9/2015.**

**Per le condotte iniziate sotto la previgente disciplina e proseguite dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo**, stante la natura permanente dell'illecito che si consuma al momento della cessazione della condotta trova applicazione, all'intero periodo oggetto di accertamento, la nuova disciplina, così come richiamata nella presente circolare.

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

### La procedura di diffida

La disposizione reintroduce la diffidabilità della massimizzazione ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004. Ai fini della regolarizzazione della violazione, fermi restando i connessi adempimenti formali (istituzione ovvero compilazione LUL, consegna lettera di assunzione, comunicazione al Centro per l'impiego ecc.), si prevede:



## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

**3-ter.** Nel caso di cui al comma 3-bis, **la diffida prevede**, in relazione ai **lavoratori irregolari ancora in forza** presso il datore di lavoro e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo, **la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al cinquanta per cento dell'orario a tempo pieno, o con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi, **nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno tre mesi**. In tale ipotesi, la **prova** della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti, ai sensi dell'articolo 13, comma 5, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, è fornita **entro il termine di centoventi giorni** dalla notifica del relativo

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

*Nei confronti dei lavoratori irregolari trovati "ancora in forza" al momento dell'accesso ispettivo, si ottempera alla diffida nel termine complessivo di **120 giorni dalla notifica del verbale unico**. mediante la dimostrazione, da parte del datore di lavoro, dei seguenti adempimenti:*

- a) la regolarizzazione dell'intero periodo di lavoro prestato in "nero" secondo le modalità accertate ivi compreso il versamento dei relativi contributi e premi;*
- b) la stipula del contratto di lavoro secondo le tipologie contemplate dalla norma;*

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

- c) *il mantenimento in servizio del lavoratore per almeno "tre mesi" e cioè almeno 90 giorni di calendario, da comprovare attraverso il pagamento delle retribuzioni, dei contributi dei premi scaduti entro il termine di adempimento;*
- d) *il pagamento della maxisanzione.*



**Si nota una diversità sulla scelta dei termini rispetto a quanto previsto per la procedura di diffida (30 giorni per ottemperare e gli ulteriori 15 per il pagamento).**

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

- *Il periodo minimo di 3 mesi di mantenimento in servizio del lavoratore va computato "al netto" del periodo di lavoro prestato "in nero", il quale andrà comunque regolarizzato.*

***In altri termini, il contratto decorrerà dal primo giorno di lavoro "nero" mentre il periodo di 3 mesi utile a configurare l'adempimento alla diffida andrà "conteggiato" dalla data dell'accesso ispettivo.***

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

- *Nelle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro per cause non imputabili al datore di lavoro nel periodo compreso tra l'accesso ispettivo e la notifica del verbale unico, è comunque possibile - ferma restando la regolarizzazione del periodo "in nero" pregresso - che l'adempimento alla diffida avvenga con un separato contratto stipulato successivamente allo stesso accesso ispettivo. All'esito della verifica, tale contratto dovrà aver consentito un effettivo periodo di lavoro di almeno tre mesi, entro il termine di 120 giorni dalla notifica del verbale unico*

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

- *In particolare, fermi restando gli esiti dell'accertamento contenuti nel verbale unico e quanto sopra chiarito in ordine alle possibili interruzioni del rapporto, andrà spiegato che la diffida prevista dal nuovo art. 3 del D.L. n. 12/2002 richiederà la formalizzazione di un contratto **decorrente dal primo giorno di lavoro "nero"** che preveda il **mantenimento al lavoro del lavoratore per almeno tre mesi decorrenti dall'accesso ispettivo.***



## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

- *Nelle ipotesi in cui il datore di lavoro abbia provveduto, **prima della notifica del verbale** (come può accadere anche a seguito del provvedimento di sospensione adottato ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008), a **regolarizzare il rapporto di lavoro secondo le tipologie contrattuali contemplate dalla norma**, il personale ispettivo procederà ad adottare ugualmente la diffida che avrà ad oggetto esclusivamente l'obbligo del mantenimento in servizio del lavoratore per almeno tre mesi da comprovare secondo le modalità sopra indicate nonché la richiesta di pagamento del minimo della sanzione edittale. Nelle risultanze del verbale si darà altresì atto della regolarizzazione del lavoratore mediante la stipulazione del contratto.*

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero



- *Va inoltre precisato che l'adempimento alla diffida costituisce elemento **oggettivo di applicabilità della sanzione in misura minima** che, in qualche misura, bilancia gli oneri sostenuti dal datore per il mantenimento del rapporto di lavoro. Ne consegue che, **in assenza di un effettivo mantenimento del rapporto di lavoro per almeno 3 mesi entro il centovesimo giorno dalla notifica del verbale, qualunque ne sia la ragione, non potrà ritenersi adempiuta la diffida.***
- *Nel caso di contestazione di più illeciti, diffidabili secondo termini diversi o anche non diffidabili, il c.d. dies a quo per il pagamento della sanzione in misura ridotta (60 giorni ex art. 16 L. n. 689/1981), decorre necessariamente dalla scadenza dei termini individuati dal Legislatore per l'adempimento alla diffida per la maxisanzione.*

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

- *Lavoratori regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo a quello prestato "in nero"*

*Il Legislatore fa salva, in riferimento a taluni contenuti della diffida, l'ipotesi in cui i lavoratori "risultino regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo" a quello prestato "in nero". Trattasi, in sostanza, della precedente fattispecie oggetto della c.d. maxisanzione affievolita.*



## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

*In tal caso, pertanto, la diffida non avrà ad oggetto la stipulazione del contratto secondo le tipologie previste dal Legislatore né il conseguente mantenimento in servizio del lavoratore per 3 mesi ma esclusivamente la regolarizzazione del periodo di lavoro prestato in "nero". Pertanto il datore di lavoro, **nell'ordinario termine di 45 giorni dalla notifica della diffida** dovrà dare dimostrazione della "copertura" del precedente periodo di occupazione irregolare, rettificando la data di effettivo inizio del rapporto di lavoro, del pagamento delle sanzioni nella misura minima e dei contributi riferibili al periodo "in nero".*

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

- *Allo stesso modo dovrà comportarsi il datore di lavoro nel caso in cui i lavoratori irregolarmente occupati non risultino più in forza al momento dell'accesso ispettivo, atteso che la disposizione limita la condizione del "mantenimento in servizio per almeno tre mesi" ai soli lavoratori irregolari "**ancora in forza**" al momento dell'accesso ispettivo.*

## 5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

### 13. Diffida ora per allora

***Il personale ispettivo ammetterà direttamente il trasgressore al pagamento della sanzione amministrativa pari al minimo edittale (c.d. diffida ora per allora) nel caso in cui, prima della redazione del verbale, questi abbia già documentato gli adempimenti di cui alle lettere a) b) e c) sopra richiamati (regolarizzazione dell'intero periodo di lavoro prestato in 'nero', stipula del contratto di lavoro secondo le tipologie contemplate dalla norma, mantenimento in servizio del lavoratore per 3 mesi e cioè almeno 90 giorni), ivi compreso il versamento dei relativi contributi e premi.***

***In tal caso il pagamento delle sanzioni andrà effettuato comunque entro il termine di 120 giorni dalla notifica del verbale.***



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

---

## CONCILIAZIONE MONOCRATICA

## Le Fonti

- Art. 11, D.lgs. 23 aprile 2004, n. 124 (come modificato dall'art. 38, co. 3, L. n. 183 2010 c.d. Collegato Lavoro).
- Min. LAVORO: Circ. n. 36 del 26.11.2009  
Nota n. 7165 del 16.04.2012





## Art. 11. Conciliazione monocratica

1. Nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo alla direzione provinciale del lavoro dalle quali emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente può, mediante un proprio funzionario, anche con qualifica ispettiva, avviare il tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate.
2. Le parti convocate possono farsi assistere anche da associazioni o organizzazioni sindacali ovvero da professionisti cui abbiano conferito specifico mandato.
3. In caso di accordo, al verbale sottoscritto dalle parti non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile.
- 3-bis. Il verbale di cui al comma 3 e' dichiarato esecutivo con decreto dal giudice competente, su istanza della parte interessata.*
4. I versamenti dei contributi previdenziali e assicurativi, da determinarsi secondo le norme in vigore, riferiti alle somme concordate in sede conciliativa, in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti, nonché il pagamento delle somme dovute al lavoratore, estinguono il procedimento ispettivo. Al fine di verificare l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali e assicurativi, le direzioni provinciali del lavoro trasmettono agli enti previdenziali interessati la relativa documentazione.
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 da' seguito agli accertamenti ispettivi.
6. Analoga procedura conciliativa può aver luogo nel corso della attività di vigilanza qualora l'ispettore ritenga che ricorrano i presupposti per una soluzione conciliativa di cui al comma 1. In tale caso, acquisito il consenso delle parti interessate, l'ispettore informa con apposita relazione la Direzione provinciale del lavoro ai fini dell'attivazione della procedura di cui ai commi 2, 3, 4 e 5. La convocazione delle parti interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, fino alla conclusione del procedimento conciliativo.

## Indice

1. **Definizione**
2. **Aspetti generali**
3. **In cosa consiste**
4. **Portata applicativa e condizionalità**
5. **Le diverse tipologie**
6. **Oggetto**
7. **Effetti**
8. **L'inadempimento degli accordi conciliativi**
9. **Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica**

## 1. Definizione

La **Conciliazione Monocratica** è una **procedura conciliativa volontaria** che si svolge dinanzi ad un **singolo funzionario, anche ispettivo**, della **DTL** competente per territorio.

Nel corso di tale procedura le Parti, se vi aderiscono, possono **trovare un accordo su rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro** intercorso a qualsiasi titolo tra le Parti medesime.

## 2. Aspetti generali

### 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.**

Nelle **intenzioni** del legislatore delegante (legge n. 30/2003 – c.d. Legge Biagi), doveva essere lo **strumento per attuare un “*raccordo efficace fra la funzione di ispezione del lavoro e quella della conciliazione delle controversie individuali*”.**

### Effettività dell’istituto

Nonostante rappresenti un **istituto concettualmente molto innovativo**, ha avuto una **scarsa applicazione**, anche a seguito delle modifiche intervenute con il Collegato Lavoro 2010.

## 3. In cosa consiste

La conciliazione monocratica è **diretta a promuovere** – attraverso l'intervento del funzionario della DTL incaricato di esperire il tentativo di conciliazione – **la possibilità che le parti di un rapporto di lavoro trovino un accordo**, nei casi di denuncia di violazioni di legge o di obbligazioni contrattuali che abbiano prodotto al lavoratore un **danno patrimoniale**.

Tale **strumento**, quindi, trova **applicazione in un momento antecedente rispetto all'accertamento dell'effettiva esistenza o veridicità delle situazioni** e delle circostanze oggetto di intervento da parte dell'organo ispettivo, il quale ultimo, quindi, non risulta ancora vincolato.

Quale funzione dunque??



## 3. 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.

## 4. 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.

## 5. Le diverse tipologie

L'art. 11, d.lgs. n. 124/2005 due forme distinte di conciliazione monocratica:

- “preventiva” (comma 1);
- “contestuale” (comma 6) .





## 5.1. 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.

Viene però attivata dalla DTL 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”.**

## 5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

### La procedura

**Il Direttore della DTL competente** – valutata l'opportunità di procedere alla conciliazione, ricorrendone i presupposti ed in assenza di ragioni ostative – **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».

## 5.1. 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.

## 5.1. 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**.

## 5.1. 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*.

## 5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

### L'esito: l'accordo

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**.

## 5.1. 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.**

## 5.1. 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.





## 5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

### Nota Min.Lav. n. 7165/2012

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”*.



## 5.1. 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**



## 5.1. 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 della DTL 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.

## 5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

### Nota Min.Lav. n. 7165/2012

#### 2. Fallimento della conciliazione monocratica promossa

Le valutazioni sono affidate alla DTL 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**.

## 5.1. 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”***.

(cfr. PUNTO 8)

## 5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

### Conciliazione preventiva plurima

La conciliazione monocratica preventiva può avere luogo anche in occasione di **richieste di intervento plurime o multiple** – ossia, che coinvolgano più lavoratori – purché le singole posizioni individuali vengano considerate separatamente (**Circ. Min. Lav. n. 24/2004**).



## 5.2. 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:



## 5.2. 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”.**



## 5.2. 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.**

## 6. 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.

## 6. 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.**

## 7. 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 della DTL**, rispetto al quale realizza l'effetto estintivo del procedimento ispettivo);
- (ii) **gli Enti Previdenziali**, ai quali è estinto ogni possibile eventuale accertamento d'ufficio.

## 7. Effetti

**Il termine "estinto" (e non "concluso")** utilizzato dal legislatore sta a significare che, a seguito dell'accordo, **viene definitivamente meno il potere, da parte degli organi di vigilanza e degli Enti previdenziali di svolgere l'ispezione e**, pertanto, di poter addivenire ad un accertamento difforme rispetto a quanto obbligatoriamente regolato dalle parti in sede di conciliazione monocratica.

È necessario, tuttavia, che **ricorrano i due presupposti essenziali** richiesti per l'estinzione del potere ispettivo, ossia:


- da un lato, **l'adempimento dell'obbligazione retributiva** da parte datoriale;
- dall'altro, **l'adempimento della correlativa obbligazione contributiva**.

## 8. 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: 

## 8. 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**



## 8. 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.



## 8. 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.**

## 9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

I profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica vanno approfonditi da una duplice prospettiva:

**9.1. Il principio generale di inoppugnabilità**

**9.2. La deroga: vizio del consenso e indeterminatezza dell'oggetto**

## 9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

### 9.1. Inoppugnabilità del verbale di accordo

L'art. 11, co. 3, prevede l'inapplicabilità dei commi 1, 2, e 3 dell'art. 2113 c.c., in materia di rinunzie e transazioni.

Come noto, l'art. 2113 c.c. – norma posta a tutela del lavoratore, considerato quale "parte debole" del sinallagma contrattuale – prevede:

- l'annullabilità delle **rinunzie e transazioni** che **abbiano ad oggetto diritti inderogabili** del prestatore di lavoro
- e la **possibilità di impugnarle con qualsiasi atto scritto**, anche stragiudiziale, **entro sei mesi dalla cessazione del rapporto e/o dalla transazione, se intervenuta successivamente.**

## 9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

### 9.1. Inoppugnabilità del verbale di accordo

#### PERTANTO

La norma sancisce il principio generale di **inoppugnabilità** del **verbale di conciliazione monocratica**, così come avviene per le **conciliazioni in sede giudiziale** (art. 185 c.p.c.), per le **conciliazioni collegiali davanti alla DTL** (art. 410 c.p.c.) e per le **conciliazioni in sede sindacale** (art. 411 c.p.c.).

## 9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

### 9.2. Le deroghe

Costituiscono “deroga” al tradizionale principio di inoppugnabilità del verbale di conciliazione monocratica:

- il **vizio del consenso**
- la c.d. **indeterminatezza dell’oggetto**.

## 9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

### 9.2. La deroga

#### Vizio del consenso

Tale ipotesi costituisce un profilo di annullamento della conciliazione monocratica.

Si manifesta in svariate situazioni: ad esempio per accertata incapacità naturale *ex art. 428 c.p.c.*, per violenza morale, per errore, ecc.



## 9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

### 9.2. La deroga

#### Indeterminatezza dell'oggetto

Risponde al principio giurisprudenziale secondo cui è inidoneo, ai fini negoziali, l'atto transattivo contenente dichiarazioni del lavoratore assimilabili alle clausole di stile, con cui questi genericamente rinuncia a propri diritti, senza specifico riferimento, tra gli altri, alle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, alle mansioni ed alle voci retributive cui si riferiscono le somme indicate.

Tale atto – non consentendo di comprovare l'effettiva sussistenza di una cosciente volontà dispositiva e di una reale consapevolezza dei diritti determinati o obiettivamente determinabili, cui l'interessato rinuncia o modifica o estingue – è viziato di genericità ed indeterminatezza.



## 9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

### 9.2. La deroga

#### Indeterminatezza dell'oggetto

Pertanto, – proprio perché sottratto ad impugnazioni – il controllo esercitato dall'Ufficio sul testo negoziale del verbale di conciliazione monocratica non potrà esaurirsi in una mera presa d'atto della volontà dichiarata dalle parti, ma dovrà estrinsecarsi in una **effettiva attività di verifica e controllo della libertà e consapevolezza delle scelte** che le parti stesse abbiano sussunto nel testo conciliativo.

Ove ciò non fosse, **verrebbe meno la stessa funzione dell'istituto.**





# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

## **DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI**

## Le Fonti

- Art. 12, D.lgs. 23 aprile 2004, n. 124
- Min. LAVORO: Circ. n. 1 del 08.01.2013
- Min. LAVORO: Interpello n. 21/2009



## Art. 12. Diffida accertativa per crediti patrimoniali

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.
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.
3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista, con provvedimento del direttore della Direzione provinciale del lavoro, valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo.
4. Nei confronti del provvedimento di diffida di cui al comma 3 e' ammesso ricorso davanti al Comitato regionale per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 17, integrato con un rappresentante dei datori di lavoro ed un rappresentante dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In mancanza della designazione entro trenta giorni dalla richiesta di nomina, il Comitato decide il ricorso nella sua composizione ordinaria. I ricorsi vanno inoltrati alla direzione regionale del lavoro e sono decisi, con provvedimento motivato, dal Comitato nel termine di novanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Amministrazione. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso sospende l'esecutività della diffida

## Indice

1. **Nozione**
2. **Natura giuridica e peculiarità**
3. **Oggetto della diffida: i crediti pecuniari di lavoro**
4. **Il contenuto della diffida accertativa**
5. **Il contenuto dell'accertamento tecnico**
6. **Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa: le più recenti indicazioni ministeriali (Circ. Min. Lav. n. 1/2013)**
7. **Notificazione e procedura di diffida accertativa**
8. **Esiti: mancata o intervenuta conciliazione monocratica**
9. **Regime di impugnabilità**
10. **Rilievi critici**

## 1. Nozione

La diffida accertativa è un **provvedimento** che **consente al personale ispettivo** del Ministero 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).

## 1. Nozione

La diffida accertativa è dunque il **principale strumento di vigilanza sull'osservanza dei contratti collettivi** previsto dall'art. 7, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 124/2004 ...

... e può avere **efficacia rilevante** anche ai fini della **corretta determinazione della retribuzione da assoggettare alla contribuzione obbligatoria** ex art. 1, legge n. 389/1989 (**Min. lav., interpello 21/2009**).

## 2. Natura giuridica e peculiarità

### Natura giuridica

È un vero e proprio **provvedimento amministrativo, tipico e nominato** e rappresenta uno dei più importanti atti che un ispettore del lavoro può compiere nel corso di una ispezione amministrativa.

Consiste in un **accertamento di tipo tecnico**, capace di modificare unilateralmente le situazioni giuridiche soggettive del datore di lavoro e del lavoratore.

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

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 della DTL.

## 2. Natura giuridica e peculiarità

### Peculiarità

La peculiarità dell'istituto consiste nel fatto che costituisce il primo esempio (normativo) di **titolo esecutivo di formazione amministrativa per la soddisfazione di un diritto soggettivo privato**: costituisce il **rimedio di tipo amministrativo** – [quindi né di natura negoziale (come, ad esempio, le cambiali) né di natura giudiziale (come, ad esempio, il decreto ingiuntivo)] – **al diretto soddisfacimento degli interessi di natura patrimoniale dei lavoratori.**

Con tale strumento, **l'ambito della vigilanza** demandata agli **ispettori del lavoro** è stato **ampliato** sino a **ricomprensere** la **tutela patrimoniale dei rapporti obbligatori privati.**





## 3. 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.**

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?



## 3. Oggetto della diffida: i crediti pecuniari di lavoro

### Quali dunque?

Tra i crediti suddetti rientrano principalmente:

- 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
- O ancora gli **oneri contributivi ed assicurativi** quantificati secondo le disposizioni normative e contrattuali vigenti.



## 4. Il contenuto della diffida accertativa

**A pena di nullità, la diffida accertativa deve contenere i seguenti elementi:**

- a)** il soggetto;
- b)** l'oggetto;
- c)** la forma scritta;
- d)** l'indicazione impersonale della Dtl;
- e)** il destinatario;
- f)** la motivazione;
- g)** il dispositivo;
- h)** la clausola difensiva;
- i)** la data;
- l)** la sottoscrizione;
- m)** la relata di notifica.

## 5. 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.**

Per il Ministero del lavoro l'**oggetto dell'accertamento tecnico** demandato agli ispettori del lavoro **nella diffida accertativa** può riguardare **sia *l'an* che il *quantum* del diritto spettante al prestatore di lavoro.**

Al riguardo va comunque ricordato che



## 5. Il contenuto dell'accertamento tecnico

**Al riguardo va comunque ricordato che**

L'eventuale accertamento di **inosservanze ai precetti contrattuali collettivi**, in linea di massima, **non determina l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie, *salve*** talune ipotesi espressamente nominate (ad es. la violazione dell'art. 5, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003, secondo cui *“Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi”*)

## 6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa: le più recenti 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:**





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

**Le tipologie di credito possono essere così suddivise e classificate:**

- 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



## 6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa

### 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.

In tal caso, la diffida non influisce sulla liquidità dello stesso, in quanto è esclusivamente **necessario compiere** mere "**operazioni aritmetiche**", traendo i relativi **elementi** già **dai documenti** contabili e lavoristici in possesso del **datore di lavoro**.



## 6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa

### 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).

**In taluni casi, invece, sarà necessario accertare** la sussistenza di una condizione di esigibilità del credito (ad esempio, come avviene nel caso della cessazione del rapporto per la maturazione del TFR).

## 6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa

### 3) retribuzioni di risultato, premi di produzione ecc.

Trattasi di **crediti** connessi ad **elementi pecuniari 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**.

## 6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa

### 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.**

## 6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa

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

Qui è ben evidente come con la diffida accertativa venga data una **rilevanza pubblicistica alla promozione ed alla tutela degli obblighi giuridici privatistici** legati allo svolgimento del rapporto di lavoro.

**Se ne traggono le seguenti indicazioni agli Uffici ispettivi:**



## 6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa

### 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)

## 7. Notificazione e procedura di diffida accertativa

### Notificazione

L'**atto di diffida accertativa** deve essere espressamente **notificato** per **legge** a mezzo del **funzionario dell'amministrazione**.

In alternativa, la diffida accertativa può anche essere notificata seguendo le procedure di **notifica a mezzo posta previste per gli atti giudiziari** di cui alla legge n. 890/1982, e quindi **escludendo il ricorso al servizio di posta raccomandata ordinaria**.

Ciò in quanto dall'avvenuta notifica **decorrono i termini di decadenza di 30 giorni** per proporre il **tentativo di conciliazione monocratica** (Min. lav., risposta a quesito 19.1.2010, prot. n. 25/I/0000951).

## 7. 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 la Dtl.

## 8. 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, con specifico provvedimento del direttore della DTL, valore d'accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo, all'atto della diffida accertativa dell'ispettore del lavoro.**

In virtù del **provvedimento direttoriale di convalida della diffida accertativa, il lavoratore interessato può procedere** mediante l'utilizzo di siffatto atto amministrativo **all'immediato avvio dell'attività di recupero delle somme a lui dovute dal datore di lavoro.**



## 8. Esiti: mancata o intervenuta conciliazione monocratica

### Intervenuta conciliazione monocratica ex art. 11

In caso di **intervenuta conciliazione monocratica con esito positivo presso la DTL** 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.

Siffatta perdita di efficacia interviene anche nel caso in cui le parti interessate, in alternativa al tentativo di conciliazione monocratica, facciano pervenire alla DTL un **accordo di carattere transattivo regolarmente sottoscritto da entrambe**.

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.

## 9. 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 regionale per i rapporti di lavoro di cui all'art. 17, D.Lgs. n. 124/2004**, 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.

## 9. Regime di impugnabilità

I **ricorsi** devono essere **inoltrati** alla **Direzione regionale del lavoro** e sono **decisi**, con **provvedimento motivato**, dal Comitato **nel termine di 90 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**.

**Decorso inutilmente** il termine di 90 giorni previsto per la decisione, il **ricorso** si deve **intendere come respinto**.

## 9. Regime di impugnabilità

Il Ministero del lavoro – con la Circ. n. 1/2013 – ha inteso fornire chiare indicazioni per la fase contenziosa di competenza dei Comitati regionali per i rapporti di lavoro.

La Circ. n. 1/2013, infatti, ha **invitato tutti i Comitati regionali** per i rapporti di lavoro ad **uniformarsi alle istruzioni in essa contenute**, al fine di **assicurare la giusta omogeneità di comportamenti e decisioni**, sia in campo prettamente **ispettivo**, che in quello **contenzioso-amministrativo**.

## 10. Rilievi critici

Per la diffida accertativa si pongono alcune criticità che ne hanno determinato, tra l'altro, una scarsa diffusione (al pari della conciliazione monocratica).

Nonostante le recenti rassicurazioni ministeriali (Circ. Min. lav. n. 1/2013), **permangono le perplessità nel merito dell'accertamento di eventuali crediti non connotati da certezza, liquidità ed esigibilità.**



## 10. Rilievi critici

È il caso dei crediti che potrebbero scaturire da **supposte maggiorazioni per effettuazioni di lavoro a turni o lavoro notturno.**

O anche da **presunte prestazioni di lavoro straordinario**: laddove la giurisprudenza di merito pretende una prova certa della prestazione, prova che grava sul lavoratore, l'ispettore potrebbe, per così dire, accontentarsi di una mera dichiarazione dello stesso.

## 10. Rilievi critici

O infine, nel caso di **diffida accertativa da lavoro sommerso**: anche qualora l'Ispettore – basandosi sulla presunzione dell'effettuazione della prestazione – accerti l'instaurazione del rapporto di lavoro, sarà lecito chiedersi:

- **A quanto ammonta la retribuzione dovuta al lavoratore?**
- **Quante ore di lavoro devono essere retribuite?**
- **Quale è il CCNL da applicare nella fattispecie?**
- **Quale è la mansione del lavoratore ed il conseguente livello contrattuale di inquadramento?**

Appare di tutta evidenza che **accertamenti di tale rilievo mal si attagliano** ad un accertamento ad opera di un organo di vigilanza, che potrebbe essere tentato di dare **eccessivo peso a dichiarazioni di parte, non suffragate da riscontri certi**, che potrebbero, invece, essere evidenziati durante un procedimento dinnanzi al Giudice.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

## RICORSI AMMINISTRATIVI IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA





## IL CONTENZIOSO PREVIDENZIALE FASE AMMINISTRATIVA / OBBLIGATORIETA'

- L'art. 442, primo comma, del c.p.c. prevede che nei procedimenti relativi a controversie derivanti ***dall'applicazione delle norme riguardanti le assicurazioni sociali, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, gli assegni familiari*** nonché ogni altra forma di previdenza e di assistenza obbligatorie, si osservano le disposizioni di cui al capo primo di questo titolo.
- Il secondo comma precisa che anche per le controversie relative alla ***inosservanza degli obblighi di assistenza e di previdenza*** derivanti da contratti e accordi collettivi si osservano le disposizioni di cui al capo primo di questo titolo.

## IL CONTENZIOSO PREVIDENZIALE FASE AMMINISTRATIVA / OBBLIGATORIETA'

- L'art. 443 del c.p.c. dispone che la domanda relativa alle controversie in materia di ***previdenza e assistenza obbligatorie, di cui al primo comma dell'art. 442***, non è procedibile se non quando siano esauriti i procedimenti prescritti dalle leggi speciali per la ***composizione in sede amministrativa*** o siano decorsi i termini ivi fissati per il compimento dei procedimenti stessi o siano, comunque, decorsi ***180 giorni*** dalla data in cui è stato proposto il ricorso amministrativo.
- Se il giudice nella prima udienza di discussione rileva ***l'improcedibilità*** della domanda ***sospende*** il giudizio e fissa all'attore un termine perentorio di ***sessanta*** giorni per la presentazione del ricorso in sede amministrativa.
- Il processo deve essere riassunto, a cura dell'attore, nel termine perentorio di ***180 giorni*** che decorre dalla cessazione della causa della sospensione.

## IL CONTENZIOSO PREVIDENZIALE FASE AMMINISTRATIVA / OBBLIGATORIETA'

Eccezioni:

- domanda di riforma dell'atto amministrativo incardinata in un procedimento d'urgenza ex art. 700 c.p.c. (diritto minacciato da un pregiudizio imminente ed irreparabile);
- nei procedimenti di opposizione alle cartelle esattoriali (avvisi di addebito);
- quando non vi sia contestazione sulla prestazione, ma solamente sull'interpretazione di una norma;
- quando si rilevino meri errori di calcolo nella prestazione.

## ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI DELL'INAIL

Con riguardo agli accertamenti di competenza dell'Inail, i principali ricorsi amministrativi riguardano atti e provvedimenti in tema di:

- ***oscillazione*** del tasso di tariffa;
- ***applicazione*** delle tariffe dei premi;
- ***omessa denuncia*** della lavorazione o del rischio assicurato;
- ***sussistenza o insussistenza*** dell'obbligo assicurativo.

## ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI DELL'INAIL

La disciplina inerente ai ricorsi INAIL è contenuta nel ***D.P.R. 14 maggio 2001, n. 314.***

Permane un'ulteriore tipologia di ricorso amministrativo, già prevista dall'art. ***16 del D.P.R. n. 1124/1965,*** rivolta avverso i provvedimenti di diffida dell'Istituto e decisi dal Direttore della Direzione territoriale del lavoro, in primo grado, e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in secondo grado.

## ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI DELL'INAIL

Il contenzioso amministrativo avverso provvedimenti dell'Inail non sempre necessariamente è conseguente ad una indagine ispettiva, potendo piuttosto, scaturire da un ***accertamento documentale*** di competenza delle strutture periferiche dell'Istituto assicurativo.

## RICORSI AMMINISTRATIVI D.P.R. N. 314/2001

Il nuovo sistema normativo distingue fra:

- ricorsi contro ***l'inquadramento assicurativo*** del datore di lavoro (con riferimento alla gestione o alle tariffe) e
- ricorsi contro il ***tasso dei premi*** (in oscillazione rispetto al tasso medio nazionale di tariffa).

## RICORSI AMMINISTRATIVI D.P.R. N. 314/2001

La differenziazione ha ricadute sull'organo competente a decidere:

- ***nella prima ipotesi*** riceve e decide i ricorsi il ***Presidente*** dell'Ente; ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 314/2001, infatti, il datore di lavoro può ricorrere al ***Presidente dell'Inail*** avverso i provvedimenti dell'Istituto riguardanti l'applicazione delle tariffe dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, compresi quelli adottati direttamente dall'Istituto. Il ricorso deve essere presentato per il tramite della direzione regionale competente per territorio, con le modalità e nei termini di cui all'art. 4 del D.P.R. n. 314/2001;



## RICORSI AMMINISTRATIVI D.P.R. N. 314/2001

- ***nella seconda***, i ricorsi vanno presentati e proposti direttamente ***alla sede territoriale Inail che ha emanato il provvedimento impugnato***. A norma dell'art. 2 del D.P.R. n. 314/2001, il datore di lavoro può ricorrere alla sede territoriale dell'Inail avverso i provvedimenti emessi dalla stessa sede, concernenti: a) ***l'oscillazione del tasso medio*** di tariffa per prevenzione infortuni ed igiene dei luoghi di lavoro, limitatamente al primo biennio di attività, e per ***andamento infortunistico***, adottati secondo le modalità di applicazione delle tariffe dei premi; b) ***l'oscillazione del tasso supplementare di tariffa per l'assicurazione contro la silicosi e l'asbestosi***. Il ricorso, in queste ipotesi, è presentato direttamente alla stessa sede, sempre con le modalità e nei termini di cui all'art. 4 del D.P.R. n. 314/2001.

## RICORSI AMMINISTRATIVI D.P.R. N. 314/2001

A norma dell'art. 3 del D.P.R. n. 314/2001, tutti i ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti Inail devono contenere ***specifiche censure*** e ***puntuali elementi di contestazione*** dei provvedimenti impugnati, nel senso che devono presentarsi in termini chiari, precisi, dettagliati e concordanti i motivi di impugnazione, con indicazione espressa degli elementi specificamente contestati.

I ricorsi vanno presentati, a pena di decadenza, ***entro trenta giorni*** dalla «piena conoscenza degli atti impugnati».

## RICORSI AMMINISTRATIVI D.P.R. N. 314/2001

Il D.P.R. n. 314/2001 riconosce al datore di lavoro quattro possibili alternative:

- 1) **consegna diretta** all'organo destinatario del ricorso, previo rilascio di idonea ricevuta di deposito;
- 2) **spedizione a mezzo plico raccomandato** con avviso di ricevimento;
- 3) mediante **notifica** per il tramite dell'ufficiale giudiziario, con consegna al destinatario di copia conforme all'originale (art. 137 e seguenti c.p.c.);
- 4) attraverso il **sistema telematico**, vale a dire a mezzo il sito Internet dell'Istituto.

## RICORSI AMMINISTRATIVI D.P.R. N. 314/2001

I ricorsi in oggetto si considerano ***respinti (cd. silenzio-rigetto)***, se nessuna decisione viene adottata, rispettivamente:

- ***entro 80 giorni***, nel caso di ricorsi proposti avanti il Presidente dell'Inail;
- ***entro 120 giorni*** per quelli presentati avanti le sedi territoriali competenti.

I provvedimenti di decisione di rigetto in merito ai ricorsi amministrativi qui esaminati sono ***impugnabili*** esclusivamente innanzi ***all'Autorità Giudiziaria***.

## TENTATIVO DI COMPOSIZIONE DELLA CONTROVERSIA

### **Nota INAIL 8361 del 31/10/2007**

Il ricorso avanti al Presidente INAIL avverso i provvedimenti in materia di **classificazione tariffaria** deve essere preceduto da un **tentativo obbligatorio di composizione** della controversia, da esperirsi presso le apposite commissioni istituite presso le DRL INAIL.

Tale tentativo **non va inteso come una forma di transazione** sull'importo dei premi perché, com'è noto, su tali importi non è possibile transigere, ma potrà avere l'**effetto deflattivo** in tutti quei casi in cui l'esame da parte della Direzione Regionale faccia emergere un **palese errore** classificativo della sede ovvero un errore nell'applicazione delle norme in tema di decorrenze.

In caso di esito **favorevole**, si provvederà in autotutela all'annullamento dell'atto impugnato.

In caso di esito sfavorevole, il ricorso sarà trasmesso alla Direzione Centrale Rischi per la pronuncia da parte del Presidente.

## RICORSO ALLA DTL ART. 16, D.P.R. N. 1124/1965

I ricorsi amministrativi in materia di **obbligo assicurativo** Inail devono essere proposti in prima istanza alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

Qualora l'Inail venga a conoscenza che il datore di lavoro non ha provveduto ad effettuare le prescritte denunce di **inizio dell'attività** o di sopravvenute **modifiche e variazioni** (art. 12, T.U.), lo **diffida** ad adempiere nel termine di 10 giorni con cartolina raccomandata (art. 16, comma 1, T.U.). Contro la diffida dell'Istituto è riconosciuta al datore diffidato la facoltà di **proporre ricorso**, entro lo stesso termine di 10 giorni, alla Direzione territoriale del lavoro nella cui circoscrizione territoriale si svolge l'attività lavorativa oggetto di contestazione previdenziale.

Il ricorso alla Dtl dovrà contenere gli estremi della diffida e i **motivi espliciti**, in fatto e in diritto, per cui la stessa viene impugnata, con particolare riguardo alle ragioni che motivano la pretesa insussistenza dell'obbligo assicurativo.

Deve essere notificato anche alla sede INAIL che ha emesso la diffida.

## RICORSO ALLA DTL ART. 16, D.P.R. N. 1124/1965

Di tale comunicazione deve essere data prova alla Dtl, in quanto questa, laddove tale comunicazione manchi, è tenuta ad assegnare al ricorrente un termine perentorio, affinché vi provveda. Trascorso inutilmente tale termine, la Dtl dichiara inammissibile il ricorso.

Va dichiarato inammissibile il ricorso presentato quando non si tratti di un vero e proprio provvedimento di diffida: si pensi alle ipotesi nelle quali si contesti un imponente evaso attraverso **un verbale di ispezione** (in tal caso, il datore di lavoro può proporre ricorso all'Autorità Giudiziaria).

Il ricorso ex art. 16, D.P.R. n. 1124/1965 si riferisce, infatti, esclusivamente a controversie che insorgono su diffida rivolta dall'Inail al datore di lavoro per l'inadempienza agli obblighi di denuncia di cui all'art. 12 (**inizio attività o sopravvenute modificazioni e variazioni della medesima**), pertanto non opera quando è in discussione la sussistenza dell'obbligo del pagamento dei premi assicurativi (ad es. per la diversa qualificazione di un'attività denunciata o di un rapporto di lavoro in essere) ovvero quando non vi sia un provvedimento di diffida.

## RICORSO ALLA DTL ART. 16, D.P.R. N. 1124/1965

Il Direttore della Dtl, a seguito di apposita istruttoria da parte dell'Ufficio Affari legali e contenzioso, emette la propria decisione **entro 180 giorni**, comunicandola al datore di lavoro ricorrente e all'Istituto assicuratore interessato.

Qualora la Dtl non si pronunci entro il termine prefissato, si potrà procedere per via giudiziaria.

Contro la decisione della Dtl, peraltro, è ammesso **ricorso di secondo grado** al Ministero del lavoro.



## RICORSO ALLA DTL ART. 16, D.P.R. N. 1124/1965

Il ricorso di secondo grado andrà proposto **entro 15 giorni** dalla data in cui è pervenuta al datore di lavoro la comunicazione della decisione della Dtl. Anche il ricorso al Ministero che impugna il Decreto del Direttore della Dtl deve obbligatoriamente contenere gli estremi del provvedimento e le ragioni che motivano la pretesa insussistenza dell'obbligo assicurativo oggetto della diffida originariamente impugnata.

Il ricorso, inoltre, parimenti a quello dinanzi alla Dtl, va comunicato alla controparte, mediante invio di copia conforme in plico raccomandato con avviso di ricevimento: di tale comunicazione il datore di lavoro deve dare prova al Ministero, il quale in mancanza assegna al ricorrente un termine perentorio, affinché vi provveda. Trascorso inutilmente tale termine, il ricorso di seconda istanza viene dichiarato inammissibile.

## RICORSO ALLA DTL ART. 16, D.P.R. N. 1124/1965

- In relazione ai ***rapporti*** intercorrenti fra ricorso ex art. 16 DPR 30/6/1965, 1124 (***diffida ad adempiere all'obbligo di denuncia***) e ricorso ex art. 17 del D.Lgs. 124/2004, qualora si verta sulla ***sussistenza dell'obbligo del pagamento dei contributi assicurativi*** conseguente alla diversa qualificazione di una attività denunciata, il Ministero del lavoro afferma che potrebbe instaurarsi un collegamento sia qualora al ricorso al Comitato regionale faccia seguito quello alla DTL, sia quando entrambi siano proposti contemporaneamente.
- In tali casi, Il Ministero invita la Direzione territoriale, investita ex art. 16 del D.P.R. n. 1124/1965, affinché provveda a dichiarare la ***sospensione*** della decisione sul ricorso ricevuto, nelle more della risoluzione del pregiudiziale ricorso ex art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004, anche onde evitare potenziali contrasti tra decisioni provenienti dalla medesima Amministrazione.

## RICORSI INPS

Il **procedimento** relativo ai **ricorsi amministrativi** contro i provvedimenti adottati ed emessi dall'Inps sono essenzialmente disciplinati dalla **legge 9 marzo 1989, n. 88** e dal successivo «Regolamento delle procedure in materia di ricorsi amministrativi» approvato dall'Istituto con determinazione n. 195 del 20 dicembre 2013.

Si appalesano di **cinque distinte tipologie di ricorsi**, che vanno proposti ad organi differenti, a seconda di quale sia la materia oggetto del contendere sulla quale verte la controversia introdotta in sede di contenzioso amministrativo.

Il contenzioso non necessariamente deriva dall'attivazione di una indagine ispettiva previdenziale, ma può anche derivare da accertamenti di vigilanza d'ufficio svolti nell'ambito delle proprie competenze istituzionali dall'Istituto previdenziale.

## RICORSI INPS

Le tipologie di ricorso sono:

1) **sussistenza del rapporto di lavoro dipendente** - questo ricorso andava presentato, fino al 27 maggio 2004, entro 90 giorni dalla notifica del provvedimento dinanzi al Comitato regionale dell'Inps. Con l'entrata in vigore dell'art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004, come chiarito dalla circolare n. 24/2004 del Ministero del lavoro e dalla successiva circolare n. 132/2004 dell'Inps, ora la competenza a decidere di tale ricorso è del **Comitato interregionale per i rapporti di lavoro presso la DIL** e va presentato **entro 30 giorni** dalla notifica del provvedimento impugnato. L'Inps ha precisato che seguitano a restare di competenza del **Comitato regionale Inps** i ricorsi relativi ad accertamenti previdenziali in materia di sussistenza del rapporto di lavoro che non derivino da verbali ispettivi o di accertamento;

## RICORSI INPS

2) ***inquadramento previdenziale - contributivo*** (classificazione dei datori di lavoro) - il ricorso va presentato al ***Comitato esecutivo entro 90 giorni*** dalla data del provvedimento, per il tramite della sede territoriale dell'Inps che ha adottato il provvedimento impugnato e in caso di mancata decisione entro tale termine il ricorrente può adire l'autorità giudiziaria;

3) ***contribuzioni previdenziali*** - il ricorso va presentato entro ***90 giorni*** dalla data del provvedimento al ***Comitato amministratore del Fondo pensioni lavoratori dipendenti***, anche se vi è connessione con altri contributi dovuti alla gestione prestazioni temporanee;

## RICORSI INPS

4) ***contribuzioni assistenziali*** - il ricorso va presentato entro **90 giorni** dalla data del provvedimento al **Comitato amministratore della Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti**;

5) ***prestazioni previdenziali e assistenziali*** - il ricorso va presentato entro **90 giorni** dalla data del provvedimento al **Comitato provinciale**, salvo che per le **integrazioni salariali (termine per ricorrere 30 giorni)** per le quali è competente il **Comitato amministratore della Gestione prestazioni temporanee**.

## RICORSI INPS

Il ricorso ***non sospende*** l'applicazione del provvedimento impugnato, salvo il caso di ***prestazioni*** in quanto il Direttore della sede Inps può decidere di sospendere l'atto quando si evidenziano ***profili di illegittimità***.

Il ricorso, sottoscritto dall'interessato, va inoltrato all'ufficio competente entro 90 giorni dalla data di ricezione della comunicazione del provvedimento impugnato: esso è rivolto all'organo competente ma deve essere presentato alla sede dell'Inps che ha adottato il provvedimento impugnato, alla quale spetta provvedere ad inoltrarlo al destinatario.

A norma dell'art. 8 della legge n. 533/1973, il termine per la presentazione del ricorso ***non è da considerarsi perentorio***, ma solo ***ordinatorio***: i ricorsi, infatti, sono considerati ricevibili fino a quando risultino pendenti i termini di legge per proporre l'azione giudiziaria.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## RICORSI INPS

Il ricorso deve essere deciso ***entro 90 giorni*** dalla presentazione, trascorsi i quali l'interessato può adire l'Autorità giudiziaria. Relativamente alla CIG, non è previsto alcun termine.



## IL NUOVO REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE IN MATERIA DI RICORSI AMMINISTRATIVI

Secondo il nuovo regolamento l'unico canale consentito per la presentazione dei ricorsi è rappresentato dalla ***procedura telematica (RiOL- Ricorsi On Line)*** che può essere utilizzata mediante accesso tramite il sito internet dell'Istituto: dal ***cittadino*** munito di PIN oppure dai ***patronati*** e dagli ***altri intermediari abilitati***. Nel caso il ricorso venga presentato da questi ultimi, esso deve essere firmato dal rappresentante dell'ente o dal mandatario il cui mandato deve essere allegato al ricorso.

## IL NUOVO REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE IN MATERIA DI RICORSI AMMINISTRATIVI

L'utilizzo del PIN personale garantisce la **riferibilità** del ricorso al ricorrente, **sanando** eventuali vizi di sottoscrizione.

Dopo l'autenticazione, il ricorrente dovrà procedere alla **compilazione delle schede** proposte dalla procedura secondo il percorso guidato e all'inserimento del **ricorso amministrativo debitamente sottoscritto e digitalizzato tramite scanner**, di eventuali altri allegati in formato digitale e, qualora l'atto sia inoltrato da un soggetto delegato, della **delega** sottoscritta dal ricorrente con documento d'identità dello stesso.

La procedura, quindi, effettua la **protocollazione** dell'atto, generando apposita **ricevuta** per l'utente: da tale data iniziano a decorrere i termini di legge per lo svolgimento del contenzioso amministrativo, cioè i termini entro cui il procedimento va concluso con l'adozione della decisione da parte dell'organo competente.

## IL NUOVO REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE IN MATERIA DI RICORSI AMMINISTRATIVI

I ricorsi presentati vengono canalizzati direttamente, per l'espletamento della successiva istruttoria, nelle due procedure informatiche che gestiscono il contenzioso amministrativo dell'Inps e che sono:

- a) **DICA** per i ricorsi in ***materia contributiva*** agli organi centrali dell'Istituto;
- b) **INCAS** per i ricorsi in ***materia di prestazioni*** al Comitato provinciale.

## IL NUOVO REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE IN MATERIA DI RICORSI AMMINISTRATIVI

Eventuali ricorsi indirizzati a un Comitato Inps centrale o periferico ***incompetente*** vengono trasmessi dalla stessa struttura periferica al ***Comitato corretto***.

Per quanto concerne i termini per la proposizione del ricorso, l'art.4 prevede che esso deve essere presentato ***entro 90 giorni dalla ricezione del provvedimento che si intende impugnare***.

Detti termini sono da considerarsi ***ordinatori***, stante l'esplicita previsione dell'art. 8, L. n. 533/1973, il quale dispone che nelle controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatorie non si tiene conto dei vizi, delle preclusioni e delle decadenze verificatesi.

Pertanto, il ricorso risulta ricevibile fino a quando sono pendenti i termini di legge per proporre l'azione giudiziaria.

## ISTRUTTORIA

Il nuovo regolamento introduce specifiche fattispecie di ***irricevibilità, inammissibilità e improcedibilità del ricorso***, oltre ovviamente all'ipotesi di ***cessazione della materia del contendere***, la cui sussistenza, valutata ad opera della sede provinciale, comporta la definizione del ricorso in sede amministrativa.

## IRRICEVIBILITA'

Il ricorso viene considerato ***irricevibile*** nell'ipotesi in cui sia presentato in ***forma cartacea*** senza l'ausilio della procedura telematica, quando abbia ad oggetto un provvedimento di un ***organo privato o pubblico diverso dall'Istituto*** oppure quando sia da reputarsi ***nullo***, in quanto privo dei requisiti essenziali dati dall'indicazione ***del soggetto, dell'oggetto e della motivazione***.

Il ricorso, una volta predisposto, va scannerizzato e allegato alla richiesta inoltrata in via telematica tramite la procedura RiOL.

## INAMMISSIBILITA'

***L'inammissibilità*** viene invece rilevata, in primo luogo, se il ricorso, seppur regolarmente trasmesso, riguarda una ***materia istituzionale non di competenza dell'Istituto.***

Per fare un esempio potrà essere dichiarato inammissibile un ricorso avverso un verbale ispettivo dell'Istituto avente ad oggetto la sussistenza o la qualificazione del rapporto di lavoro, in quanto tale materia è riservata alla competenza del Comitato interregionale per i rapporti di lavoro sito presso le DIL.

Altra ipotesi d'inammissibilità riguarda i ***ricorsi presentati prima dell'emissione del provvedimento*** da parte dell'Istituto.

## INAMMISSIBILITA'

Sono inammissibili anche le impugnazioni presentate da ***soggetti non legittimati ad agire***, per cui è sempre necessario fare attenzione alla perfezione del mandato in caso di assistenza da parte di soggetti terzi, e da soggetti privi di interesse concreto e attuale.

Infine, sarà considerato viziato il ricorso contro un provvedimento ***già oggetto di pronuncia*** da parte del relativo Comitato e quello presentato ***oltre il termine di decadenza dell'azione giudiziaria***.



## INAMMISSIBILITA'

Anzitutto la data di ***decorrenza*** è quella della comunicazione della decisione in via definitiva del ricorso ovvero della formazione del silenzio rigetto sul ricorso (***90 giorni dalla presentazione dello stesso***) o, infine, della formazione del silenzio rigetto sull'istanza diretta all'ottenimento del provvedimento inerente al prestazione richiesta (termini per la conclusione dei singoli procedimenti amministrativi).

## I NAMMISSIBILITA'

L'azione giudiziaria per le ***controversie relative a prestazioni di natura pensionistica*** può essere proposta entro il termine di ***tre anni*** decorrenti dalle date sopra indicate, mentre per le principali ***prestazioni previdenziali*** a sostegno del reddito, tra cui malattia, maternità, assegni nucleo familiare, TBC, disoccupazione, il termine per ricorrere in via giudiziaria è di ***un anno***, sempre decorrente dalle medesime date.

## IMPROCEDIBILITA'

*L'improcedibilità* rappresenta ipotesi in cui l'atto risulta validamente presentato sia in termini formali che di competenza ma, nel corso dell'iter decisionale, sono intervenute delle variazioni che hanno determinato il **venir meno dell'interesse** alla modifica del provvedimento impugnato. Tra gli esempi del caso si possono citare la **morte** del ricorrente in caso di diritti non trasmissibili agli eredi, **l'acquiescenza** al provvedimento originario o la **rinuncia** allo stesso.

## RICORSI E AUTOTUTELA

**L'autotutela**, espressamente prevista dall'art. 21 nonies, L. n. 241/90, consente all'amministrazione di procedere ad una **revisione** delle proprie determinazioni in relazione a principi di efficacia, ragionevolezza ed economicità dell'azione amministrativa quando vi sono ragioni che inducano a ritenere viziato il provvedimento che è stato adottato.

L'esercizio, nel corso del procedimento amministrativo ordinario, del potere di autotutela nei confronti del provvedimento emesso dall'Amministrazione **non sospende** i termini per proporre ricorso avverso lo stesso.

Quindi, è opportuno **proporre sempre ricorso**, anche nell'ipotesi in cui si chiedi un'eventuale autotutela, in quanto si tratta di procedimenti distinti seppur diretti ad analogo risultato.

Sempre in relazione al principio di autotutela, è possibile che gli organi competenti dell'INPS possano decidere sul ricorso anche **decorsi i termini** loro assegnati.

## I RICORSI CONSEGUENTI ALL'IRROGAZIONE DI SANZIONI AMMINISTRATIVE LEGGE 24/11/1981, N. 689

- Avverso la **contestazione** delle violazioni di **natura amministrativa**, gli interessati hanno facoltà di inoltrare all'amministrazione competente, **entro 30 giorni** dalla data di contestazione o di notifica delle violazioni, **scritti difensivi**, o possono, entro lo stesso termine, chiedere di **essere sentiti**.

## I RICORSI CONSEGUENTI ALL'IRROGAZIONE DI SANZIONI AMMINISTRATIVE LEGGE 24/11/1981, N. 689

- L'autorità amministrativa, qualora non disponga l'archiviazione del verbale di illecito amministrativo e non sia avvenuto il pagamento della sanzione in misura ridotta, provvederà ad ***emettere ordinanza – ingiunzione***, che rappresenta titolo esecutivo per il recupero delle sanzioni in essa contenute.
- I soggetti interessati hanno facoltà, ***entro 30 giorni*** dalla notifica dell'ingiunzione, di ricorrere al ***Tribunale*** del luogo ove risiedono o, relativamente agli eventuali obbligati solidali, al Tribunale del luogo ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

## I RICORSI CONSEGUENTI ALL'IRROGAZIONE DI SANZIONI AMMINISTRATIVE LEGGE 24/11/1981, N. 689

- In alternativa, l'art. 16 del D.Lgs. 23/4/2004, 124 prevede che l'interessato possa impugnare in ***via amministrativa*** l'ordinanza – ingiunzione, ***entro 30 giorni***, davanti al ***Direttore della Direzione interregionale regionale del lavoro, per il tramite della DTL che ha emesso l'atto impugnato.***
- ***Trascorsi sessanta giorni*** dalla data di ricevimento, il ricorso si intende ***respinto***. L'interessato ha facoltà di richiedere alla Direzione regionale del lavoro la ***sospensione*** dell'ordinanza – ingiunzione.
- ***Entro 30 giorni*** dalla notifica del provvedimento che conferma o ridetermina l'importo dell'ordinanza – ingiunzione, ovvero dalla scadenza del termine fissato per la decisione, l'interessato ha facoltà di impugnare l'ordinanza – ingiunzione stessa presso ***l'Autorità Giudiziaria.***

## I RICORSI IN MATERIA DI SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

- Qualora l'ordinanza – ingiunzione abbia ad oggetto la **sussistenza o la qualificazione** di un rapporto di lavoro, il ricorso va presentato, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 124/2004, al **Comitato interregionale per i rapporti di lavoro**, per il tramite della DTL che ha emesso l'atto impugnato, costituito all'interno della Direzione interregionale del lavoro e composto dal Direttore della Direzione regionale, dal Direttore regionale dell'INPS e dal Direttore regionale dell'INAIL.
- Tale Comitato è destinatario di tutti i ricorsi inerenti alla sussistenza di un rapporto di lavoro ovvero alla diversa qualificazione dello stesso, inoltrati in conseguenza di addebiti provenienti da:



## I RICORSI IN MATERIA DI SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

- contestazioni o notificazioni di ***illecito amministrativo*** da parte delle Direzioni territoriali del lavoro;
- ***ordinanze – ingiunzioni*** notificate dalle Direzioni territoriali del lavoro;
- ***verbali di accertamento*** di INPS, INAIL e di altri Enti previdenziali per i quali sussiste la contribuzione obbligatoria.

## I RICORSI IN MATERIA DI SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

- Con riferimento ai verbali di accertamento provenienti dall'Istituto, l'INPS, con circ. 27/1/2006, n. 8, ha precisato che rimangono di competenza dei Comitati regionali di cui all'art. 42 e seguenti della legge 9/3/1988, 89, i ricorsi inerenti alla sussistenza ed alla qualificazione dei rapporti non derivanti da un verbale di accertamento ispettivo.

## I RICORSI IN MATERIA DI SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

### Legittimazione a ricorrere

- Innanzitutto, è necessario che il ricorrente abbia un ***interesse giuridico diretto ed immediato***, ossia deve trattarsi di soggetto che sia legittimato a far valere l'interesse alla rimozione dell'atto che viene impugnato.
- Con riferimento ai ***ricorsi di persona giuridica***, è necessario che la persona fisica che la rappresenta sia ***munita dei poteri di rappresentanza***.
- Non sono accettabili ricorsi di entità diverse (***esempio i lavoratori***) da quelle nei cui confronti gli atti impugnati siano predisposti e notificati.

## I RICORSI IN MATERIA DI SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

### Contenuto del ricorso

- Al ricorso deve essere allegata ***copia dell'atto impugnato***;
- deve essere ***sottoscritto*** dal ricorrente;
- deve indicare i ***motivi*** sui quali si fonda;
- le argomentazioni poste a fondamento del ricorso devono avere ad oggetto la ***sussistenza e/o la qualificazione dei rapporti di lavoro*** in contestazione;
- ***non sono ammissibili*** ricorsi diretti a confutare esclusivamente profili di ***irregolarità di natura procedimentale*** ovvero di ***quantificazione delle sanzioni*** contestate e/o dei ***recuperi contributivi*** e dei premi assicurativi effettuati;
- al ricorso deve essere ***allegata tutta la documentazione*** ritenuta utile per supportare le argomentazioni di diritto e di fatto sottoposte all'esame del Comitato.

## I RICORSI IN MATERIA DI SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

### Presentazione del ricorso

- Competente a decidere sul ricorso è il Comitato interregionale in cui ha sede ***l'ufficio di provenienza*** dell'atto impugnato;
- il ricorso deve essere redatto in ***carta libera*** e deve essere debitamente ***sottoscritto***, a pena di nullità, dal ricorrente;
- può essere ***consegnato***, in unica copia, a mano presso la sede della Direzione Interregionale del lavoro territorialmente competente, oppure può essere ***spedito***, sempre in unica copia, con raccomandata con ricevuta di ritorno, oppure può essere ***trasmesso tramite pec***;
- il ricorso deve essere presentato nel termine di ***30 giorni*** decorrenti dalla notifica del provvedimento impugnato, pena la declaratoria di irricevibilità;
- nel caso i cui il ricorso venga trasmesso con raccomandata, ai fini del computo dei 30 giorni, farà fede il ***timbro postale*** di spedizione apposto sulla busta;
- qualora la scadenza per la presentazione del ricorso coincida con un giorno ***festivo***, il termine è ***prorogato*** al primo giorno seguente non festivo;
- il decorso del termine di 30 giorni per la presentazione del ricorso ***non è soggetto alla sospensione*** durante il periodo feriale.

## I RICORSI IN MATERIA DI SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

### Provvedimenti oggetto di ricorso

Rientrano nella competenza del Comitato interregionale presso la DIL tutte le tipologie contrattuali derivanti dalla ***sussistenza di un rapporto di lavoro***, a prescindere dalla qualificazione subordinata o autonoma di quest'ultimo. Residua, invece, la competenza dei Comitati Centrali Inps in tutti quei casi in cui l'atto ispettivo non mette in discussione la qualificazione del rapporto, ma contesta l'inadempimento contributivo.

## I RICORSI IN MATERIA DI SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

### Provvedimenti oggetto di ricorso

Qualora l'organo ispettivo abbia contestato la sussistenza di un rapporto di lavoro c.d. **in nero** oppure la **natura autonoma** del rapporto di lavoro con il disconoscimento di una collaborazione coordinata e continuativa e il relativo inquadramento nella fattispecie del lavoro subordinato, con addebito delle differenze contributive, è necessario procedere alla contestazione dell'inquadramento stesso, provvedendo ad impugnare il verbale ispettivo, ex art.17, D.Lgs. n. 124/2004, davanti al Comitato interregionale per i rapporti di lavoro operante presso la Direzione interregionale del Lavoro (DIL).

## I RICORSI IN MATERIA DI SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

### Provvedimenti oggetto di ricorso

Se, invece, vi sono contestazioni di tipo *meramente contributivo*, il ricorso va presentato *al Comitato amministratore* centrale di cui si tratta mediante procedura telematica RiOL.

Analoga valutazione va fatta nell'ipotesi di rapporti di lavoro autonomo.

Tra gli atti impugnabili si possono citare i verbali ispettivi con cui si contesta *la qualificazione del rapporto del familiare coadiuvante*, che andranno impugnati davanti al Comitato interregionale presso la DIL, in quanto relativi appunto alla qualificazione della fattispecie contrattuale.

I provvedimenti di *iscrizione dei soci di Srl alla gestione commercianti*, invece, sono di competenza dei rispettivi Comitati centrali, poiché inerenti esclusivamente a contestare la sussistenza dell'obbligo contributivo.



## I RICORSI IN MATERIA DI SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

<b>IPOTESI</b>	<b>AMMISSIBILITA'</b>
<i>Sussistenza e qualificazione dei rapporti di lavoro</i>	SI
<i>Provvedimenti di diffida</i>	NO
<i>Certificato di variazione PAT</i>	NO
<i>Avvisi di pagamento INPS</i>	NO
<i>Obbligazioni solidali nei confronti degli Istituti previdenziali</i>	NO
<i>Rapporti per sgravi indebiti, imponibili non dichiarati, differenze di inquadramento</i>	NO
<i>Sanzioni non inerenti alla sussistenza o alla qualificazione dei rapporti di lavoro</i>	NO

## I RICORSI IN MATERIA DI SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

### Termini di presentazione del ricorso

- Poiché l'adozione della ***diffida interrompe i termini del ricorso*** di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004, il Ministero del lavoro, circ. 41/2010, dispone che, in ***presenza di una pluralità di violazioni, alcune diffidabili e altre non***, l'interruzione dei termini per la presentazione del ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro vale per tutte le tipologie di illeciti. Quindi:
  - a) illeciti diffidabili*** - qualora nel verbale unico siano contestati esclusivamente illeciti diffidabili, il dies a quo per la presentazione del ricorso decorrerà dopo i 45 giorni (30 fissati per la regolarizzazione delle inosservanze e 15 stabiliti ai fini del pagamento della sanzione minima). Termine, quindi, **75 giorni dalla notifica**;
  - b) illeciti non diffidabili*** - nell'ipotesi in cui il verbale unico contenga ***solo illeciti non diffidabili***, contestati ai sensi dell'art. 14 della L n. 689/1981 e dunque autonomamente impugnabili, il termine di 30 giorni per la proposizione del ricorso decorrerà dal momento della ricezione della notifica stessa. Termine, quindi, **30 giorni dalla notifica**.
- A fronte del diverso dies a quo per la proposizione del ricorso al Comitato interregionale nelle fattispecie di cui sopra, laddove nel verbale unico siano ***contestati illeciti diffidabili e non***, si ritiene opportuno fissare un unico momento temporale a far data dal quale promuovere il ricorso stesso, quindi ***decorsi 45 giorni***. Termine, quindi, **75 giorni dalla notifica**.

## I RICORSI IN MATERIA DI SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

### Decisione del ricorso

Il ricorso, con ***provvedimento motivato***, deve essere deciso entro:

- ***60 giorni*** dal ricevimento, nel caso di ricorso al ***Direttore della DIL***;
- ***90 giorni*** dal ricevimento, nel caso di ricorso al ***Comitato interregionale***.

In entrambe le ipotesi, i ricorsi andranno presentati per il tramite della DTL che ha emesso l'atto impugnato.

Decorsi detti termini, si forma il silenzio – rigetto.

## RICORSI

# IL NUOVO ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

***(D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149)***

***Disposizioni per la razionalizzazione e la  
semplificazione dell'attività ispettiva in materia  
di lavoro e legislazione sociale, in attuazione  
della legge 10 dicembre 2014, n. 183.***

***(GU n.221 del 23-9-2015 - Suppl. Ordinario n. 53)***

***In vigore dal 24/9/2015***

## Art. 11

### *Abrogazioni e altre norme di coordinamento*

**1. Dalla data indicata dai decreti di cui all'articolo 5 comma 1, al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 sono apportate le seguenti modifiche:**

.....

## Art. 11

### *Abrogazioni e altre norme di coordinamento*

**1.** .....

c) all'articolo 13, comma 5, il primo capoverso è sostituito dal seguente "L'adozione della diffida interrompe i termini per la presentazione dei ricorsi di cui agli articoli 16 e 17 del presente decreto, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3".

**Art. 13, c. 5, lett. D.Lgs. n. 124/2004**  
**Accesso ispettivo, potere di diffida**  
**e verbalizzazione unica**

old

*L'adozione della diffida interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e del ricorso di cui all'articolo 17 del presente decreto, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3. Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico di cui al comma 4 produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato.*

**Art. 13, c. 5, lett. D.Lgs. n. 124/2004**  
**Accesso ispettivo, potere di diffida**  
**e verbalizzazione unica**

new

*L'adozione della diffida interrompe i termini per la presentazione dei ricorsi di cui agli articoli 16 e 17 del presente decreto, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3. Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico di cui al comma 4 produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato.*



**L'elisione**, dal primo periodo del comma 5 dell'art. dell'articolo 13 del D.Lgs. n. 124/2004, del riferimento alla sospensione del termine previsto dall'art. 14 della Legge n. 689/1981, inerente alla contestazione e notificazione degli illeciti amministrativa, **non dovrebbe avere alcun effetto pratico**, atteso che il secondo periodo del medesimo comma 5 afferma che **«Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico di cui al comma 4 produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato.»**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

Pertanto, **i termini per l'eventuale pagamento della sanzione amministrativa in misura ridotta**, come previsto dall'art. 16 della Legge n. 689/1981, continueranno, come ora, a **decorrere dalla scadenza del termine previsto per il perfezionamento della diffida**.

## Art. 11

### *Abrogazioni e altre norme di coordinamento*

**1.** .....

d) l'articolo 16 è sostituito dal seguente:

## Art. 16 D.Lgs. n. 124/2004

### *Ricorso alla Direzione Regionale del lavoro*

old

- 1. Nei confronti della ordinanza-ingiunzione emessa, ai sensi dell'articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689, dalla Direzione provinciale del lavoro, fermo restando il ricorso in opposizione di cui all'articolo 22 della medesima legge, è ammesso ricorso in via alternativa davanti al direttore della direzione regionale del lavoro, entro trenta giorni dalla notifica della stessa, salvo che si contesti la sussistenza o la qualificazione del rapporto di lavoro, per il quale si procede ai sensi dell'articolo 17.*
- 2. Il ricorso va inoltrato alla direzione regionale del lavoro ed è deciso, nel termine di sessanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Amministrazione. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività dell'ordinanza-ingiunzione, salvo che la direzione regionale del lavoro, su richiesta del ricorrente, disponga la sospensione.*
- 3. Il termine di cui all'articolo 22 della citata legge n. 689 del 1981 decorre dalla notifica del provvedimento che conferma o ridetermina l'importo dell'ordinanza-ingiunzione impugnata ovvero dalla scadenza del termine fissato per la decisione.*

## Art. 16 D.Lgs. n. 124/2004 *Ricorsi al Direttore della sede territoriale dell'ispettorato*

1. Al fine di **garantire l'uniforme applicazione delle disposizioni in materia di lavoro, legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa, nei confronti dei relativi atti di accertamento adottati dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria di cui all'articolo 13, comma 7, è ammesso ricorso davanti al direttore della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, entro trenta giorni dalla notifica degli stessi.**

2. **Il ricorso va inoltrato alla sede territoriale competente dell'Ispettorato del lavoro ed è deciso, nel termine di sessanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente tempestivamente trasmessa dall'organo accertatore. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto.**

La nuova formulazione dell'art. 16 del D.Lgs. n. 124/2004 comporta:

- **l'abolizione della possibilità del ricorso gerarchico amministrativo, alle DIL o al Comitato reg.le per i rapporti di lavoro, contro le ordinanze – ingiunzioni, ragion per cui l'ordinanza – ingiunzione dell'Ispettorato potrà essere opposta esclusivamente presso l'Autorità Giudiziaria;**
- **l'introduzione di una nuova possibilità di ricorso all'Ispettorato relativamente agli «...atti di accertamento adottati dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria di cui all'articolo 13, comma 7,....», indipendentemente dall'oggetto e dalle conseguenze dell'atto impugnato (insussistenza o differente qualificazione del rapporto omissioni contributive, ecc.).**

Si ricorda che l'art. 13, c. 7, del D.Lgs. 124/2004 estende il **potere di diffida agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano**, ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, **violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale**. Qualora rilevino inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, gli stessi provvedono a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5 del medesimo articolo 13.

**Pertanto, gli «atti di accertamento» non provenienti dall'Ispettorato, ma da altri organi di polizia (quali la Guardia di Finanza, la Polizia di Stato, i Carabinieri, ecc.), potranno essere impugnati presso l'Ispettorato.**

**L'introduzione della nuova ipotesi di ricorso non abroga, però, l'art. 18 della Legge n. 689/1981: pertanto, è da ritenersi che, parallelamente alla presentazione del ricorso del novellato art. 16 del D.Lgs. n. 124/2004, l'interessato possa inoltrare all'Ispettorato anche scritti difensivi o chiedere di essere «sentito in merito alle violazioni contestate», come da previsione dell'art. 18 della Legge n. 689/1981.**

La differenza fra le due ipotesi, sostanzialmente, dovrebbe rilevare esclusivamente per la **tempistica** della decisione del ricorso:

- **nel primo caso**, l'Ispettorato dovrebbe **decidere il ricorso entro 60 giorni**, valendo il principio del **silenzio – rigetto**;
- **nel secondo caso**, invece, **non è previsto uno specifico termine** per la decisione da parte dell'ispettorato, fermo restando il termine di **5 anni dalla notifica dell'atto di accertamento per l'emissione dell'ordinanza – ingiunzione**.



## Art. 11

### *Abrogazioni e altre norme di coordinamento*

**1.** .....

e) l'articolo 17 è sostituito dal seguente:

## Art. 17 D.Lgs. n. 124/2004

### **Ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro**

- 1. Presso la direzione regionale del lavoro è costituito il Comitato regionale per i rapporti di lavoro, composto dal direttore della direzione regionale del lavoro, che la presiede, dal Direttore regionale dell'INPS e dal Direttore regionale dell'INAIL. Ai componenti dei comitati non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione ed al funzionamento dei comitati stessi si provvede con le risorse assegnate a normativa vigente sui pertinenti capitoli di bilancio.*
- 2. Tutti i ricorsi avverso gli atti di accertamento e le ordinanze-ingiunzioni delle direzioni provinciali del lavoro e avverso i verbali di accertamento degli istituti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, vanno inoltrati alla direzione regionale del lavoro e sono decisi, con provvedimento motivato, dal Comitato di cui al comma 1 nel termine di novanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Amministrazione. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività dell'ordinanza-ingiunzione, salvo che la direzione regionale del lavoro, su richiesta del ricorrente, disponga la sospensione.*
- 3. Il ricorso sospende i termini di cui agli articoli 14 e 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689, ed all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 1° settembre 2011, n.150, ed i termini di legge per i ricorsi giurisdizionali avverso verbali degli enti previdenziali.*

## Art. 17 D.Lgs. n. 124/2004

### *Ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro*

**1. Presso le competenti sedi territoriali dell'Ispettorato è costituito il Comitato per i rapporti di lavoro, composto dal direttore della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che la presiede, dal direttore dell'INPS e dal direttore dell'INAIL del capoluogo di regione dove ha sede l'Ispettorato competente. Ai componenti dei comitati non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione ed al funzionamento dei comitati stessi si provvede con le risorse assegnate a normativa vigente sui pertinenti capitoli di bilancio.**

**2. Tutti i ricorsi avverso gli atti di accertamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro e gli atti di accertamento degli Enti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, sono inoltrati entro 30 giorni dalla notifica degli stessi alla sede territoriale competente dell'Ispettorato e sono decisi, con provvedimento motivato, dal Comitato di cui al comma 1 nel termine di novanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Ispettorato. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto.**

- **Il comitato per i rapporti di lavoro non avrà più valenza regionale, bensì territoriale.**
- **Sarà costituito, quindi, in tutte le sedi ove verrà dislocato l'Ispettorato nazionale del lavoro.**
- **La presidenza competerà al Direttore della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale e sarà composto anche dai direttori delle sedi dell'INPS e dell'INAIL della città capoluogo della Regione ove è ubicato l'ispettorato competente.**
- **Questi ultimi, pertanto, parteciperanno a tanti comitati quante saranno le sedi dell'Ispettorato nazionale dislocate nelle singole Regioni.**
- **Il comitato deciderà sui ricorsi «avverso gli atti di accertamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro e gli atti di accertamento degli Enti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro....»**

## Art. 11

### *Abrogazioni e altre norme di coordinamento*

**2. Ogni riferimento alle direzioni interregionali, regionali o territoriali del lavoro contenuto in provvedimenti di legge o in norme di rango secondario è da intendersi, in quanto compatibile, alla sede territorialmente competente dell'Ispettorato.**

**3. Le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689 trovano applicazione, in quanto compatibili, nei confronti dell'Ispettorato, da intendersi quale Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della stessa legge 24 novembre 1981, n. 689.**



Old

IPOTESI	AUTORITA'	TERMINE
Illeciti amministrativi (ad eccezione di quelli concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro)	Direzione territoriale del lavoro	30 giorni
Ordinanze - Ingiunzioni (ad eccezione di quelle concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro)	Tribunale o, in alternativa, DIL	30 giorni
Illeciti amministrativi (concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro)	Comitato per i rapporti di lavoro c/o DIL	30 giorni
Verbali dei funzionari ispettivi degli Istituti previdenziali concernenti l'irregolare qualificazione del rapporto di lavoro	Comitato per i rapporti di lavoro c/o DIL	30 giorni
Verbali dell'INPS, non provenienti dai funzionari ispettivi, concernenti l'irregolare qualificazione del rapporto di lavoro	Comitato reg.le Inps	90 giorni
Ordinanze - Ingiunzioni (concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro)	Tribunale o, in alternativa, Comitato per i rapporti di lavoro c/o DIL	30 giorni
Opposizione alle decisioni della Direzione reg.le o del comitato reg.le per i rapporti di lavoro	Tribunale	30 giorni
Diffide accertative per crediti patrimoniali	Comitato per i rapporti di lavoro c/o DIL	30 giorni
Sospensione attività imprenditoriale - Provvedimenti DTL	DIL	30 giorni
Sospensione attività imprenditoriale - Provvedimenti ASL	Presidente giunta regionale	30 giorni
Sanzioni penali	Giudiziaria. Occorre riferirsi ai principi ed esperire le azioni processuali previste dall'ordinamento penale	
Cartelle esattoriali per sanzioni amministrative o Avvisi di addebito	Tribunale	40 giorni

IPOTESI	AUTORITA'	TERMINE
Illeciti amministrativi (ad eccezione di quelli concernenti la sussistenza o la qualificazione del rapporto di lavoro)	Sede territoriale Ispettorato del lavoro	30 giorni
Illeciti amministrativi (inerenti alla sussistenza o alla qualificazione del rapporto di lavoro)	Comitato per i rapporti di lavoro c/o sede territoriale Ispettorato del lavoro	30 giorni
Atti di accertamento INPS (ad eccezione di quelli concernenti la sussistenza o la qualificazione del rapporto di lavoro)	Comitato reg.le INPS	90 giorni
Atti di accertamento INPS (inerenti alla sussistenza o alla qualificazione del rapporto di lavoro)	Comitato per i rapporti di lavoro c/o sede territoriale Ispettorato del lavoro	30 giorni
Atti di accertamento altri Organi di Polizia	Sede territoriale Ispettorato del lavoro (art. 16 D.Lgs. n. 124/2004)	30 giorni
Atti di accertamento altri Organi di Polizia	Sede territoriale Ispettorato del lavoro (art. 18 Legge n. 689/1981)	30 giorni

**New**

IPOTESI	AUTORITA'	TERMINE
Ordinanze - ingiunzioni	Tribunale	30 giorni
Diffide accertative per crediti patrimoniali	Comitato per i rapporti di lavoro c/o sede territoriale Ispettorato del lavoro	30 giorni
Sospensione attività imprenditoriale – provvedimento Ispettorato	Sede territoriale Ispettorato del lavoro	30 giorni
Sospensione attività imprenditoriale – provvedimento ASL	Presidente Giunta regionale	30 giorni
Sanzioni penali	Giudiziaria. Occorre riferirsi ai principi ed esperire le azioni processuali previste dall'ordinamento penale	
Cartelle esattoriali per sanzioni amministrative o Avvisi di addebito	Tribunale	40 giorni
New		





# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

## **DECRETO LEGISLATIVO 185/2016**

**(GU n.235 del 7-10-2016)**

**in vigore dall'8 ottobre 2016**

Il D.Lgs. 185 detta disposizioni integrative e correttive del Jobs Act, intervenendo sui decreti legislativi n. 81, 148, 149, 150 e 151

Vediamo nel dettaglio quali materie sono state oggetto di revisione

## Art. 1

Disposizioni integrative e correttive  
del decreto legislativo n. 81 del 2015

*(Disciplina organica dei contratti di lavoro e  
revisione della normativa in tema di mansioni)*

La prima modifica interviene in tema di  
**APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA**

La nuova formulazione del comma 4 dell'art. 45 prevede che regolamentazione e durata dei percorsi sia affidata alle regioni, **sentite** (pura consultazione e non più necessario alcun accordo) le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale.



## *Vecchia formulazione*

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, **in accordo** con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

## **Nuova formulazione**

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, **sentite** le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

Modifica all'art. 45 in tema di apprendistato di alta formazione e di ricerca

Viene invece interamente riscritto il comma 5 con l'eliminazione della possibilità di stipulare in autonomia, da parte dei datori di lavoro, convenzioni con università, istituti tecnici superiori e altre istituzioni formative per avviare tale tipologia di apprendistato in assenza di regolamentazione regionale. La nuova formulazione rimanda, in tali casi, al decreto del Ministero del Lavoro (v. art. 46 c. 1) che stabilisce gli standard professionali e formativi



## *Vecchia formulazione*

*5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.*

## **Nuova formulazione**

**5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.**

Modifica all'art. 55 in tema di apprendistato di alta formazione e di ricerca

*Dopo il comma 2, è inserito il seguente:*

*2-bis. I contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, stipulati ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, possono essere prorogati fino ad un anno, qualora alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale*



La modifica più interessante apportata al decreto 81 riguarda sicuramente le nuove disposizioni in materia di lavoro accessorio

Viene interamente sostituito il comma 3 dell'art.  
49 del decreto 81

*Vecchia formulazione art. 49 c. 3*

*3. I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.*

## **Nuova formulazione art. 49 c. 3**

3. I committenti **imprenditori non agricoli o professionisti** che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, **almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione**, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante **sms o posta elettronica**, i **dati anagrafici o il codice fiscale** del lavoratore, indicando, altresì, **il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione**.

I **committenti imprenditori agricoli** sono tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità di cui al primo periodo, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la **durata** della prestazione con **riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni**. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124

Le rilevanti modifiche apportate alle modalità di comunicazione di avvio di lavoro accessorio assecondano quella necessità di monitoraggio e piena tracciabilità dei voucher per scoraggiarne, ancora una volta, l'uso improprio da parte dei datori di lavoro e agevolare eventuali verifiche in sede ispettiva.

La nuova tempistica di comunicazione/attivazione dei voucher, entro 60 minuti prima dall'inizio della prestazione lavorativa, si applica a tutti gli imprenditori (agricoli e non) e ai professionisti.

Quello che distingue imprenditori non agricoli da imprenditori agricoli è l'arco temporale a cui fare riferimento per l'utilizzo dei voucher.

## IMPRENDITORI NON AGRICOLI

Attivazione dei voucher puntuale, riferita ad luogo e ad un singolo giorno con indicazione ora inizio e ora fine prestazione

## IMPRENDITORI AGRICOLI

Attivazione dei voucher con indicazione del luogo e **durata** della prestazione riferita ad un arco temporale non superiore a tre giorni

La necessità, per gli imprenditori agricoli, di avere a disposizione un arco temporale più ampio per effettuare la prestazione accessoria, è condizionata al fatto che il lavoro agricolo è influenzato da eventi di natura meteorologica che possono impedire la prestazione e che non sono a priori verificabili. Si può ritenere pertanto che la «durata» sia riferita al numero di ore totali della prestazione accessoria e non tanto ad un orario di inizio e fine prestabiliti della prestazione stessa.

Infine viene introdotta una nuova sanzione che prevede, in caso di violazione della procedura prevista dal nuovo comma 3, una sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro per ogni lavoratore per cui è stata **omessa la comunicazione**.



Significa che nel caso la comunicazione sia stata fatta prima dell'inizio della prestazione, ma in ritardo rispetto ai 60 minuti, la sanzione non sarebbe applicabile? Si parla però anche di violazione degli obblighi di cui al presente comma, di conseguenza parrebbe di no.

Resta confermato che la sanzione non è diffidabile, non essendo sanabile l'illecito. Inoltre resta confermato anche che non sarà applicabile la maxi sanzione per lavoro nero se l'attivazione è stata fatta prima dell'inizio della prestazione ma non nei termini dei 60 minuti. Invece si applicherà in caso di totale mancata attivazione (la maxi sanzione assorbe in questo caso la sanzione amministrativa del comma 3)



La comunicazione dovrà essere inoltrata tramite posta elettronica ordinaria al seguente indirizzo:

Voucher.(DTLCOMPETENTE)@ispettorato.gov.it

L'Ispettorato rammenta, innanzitutto, che la comunicazione è aggiuntiva rispetto alla dichiarazione di inizio attività, da trasmettere all'INPS.

Inoltre, precisa che non occorre inserire, nel messaggio di posta elettronica, alcun allegato.

Ispettorato  
Nazionale – circ. 1  
del 17/10/2016

OGGETTO: Nome Ditta o Ragione Sociale / Codice fiscale del lavoratore

Testo e – mail:

NOME DITTA O RAGIONE SOCIALE

CODICE FISCALE DEL LAVORATORE

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

GIORNO DI INIZIO DELLA PRESTAZIONE

ORA DI INIZIO E DI FINE DELLA PRESTAZIONE

**Imprenditori non  
agricoli e  
professionisti**

**Ispettorato  
Nazionale – circ. 1  
del 17/10/2016**

OGGETTO: Nome Ditta o Ragione Sociale / Codice fiscale del lavoratore

Testo e – mail:

NOME DITTA O RAGIONE SOCIALE

CODICE FISCALE DEL LAVORATORE

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

DURATA DELLA PRESTAZIONE (arco temporale non superiore a 3 giorni)

**Imprenditori  
agricoli**

**Ispettorato  
Nazionale – circ. 1  
del 17/10/2016**

L'Ispettorato precisa altresì che:

- a) eventuali modifiche o integrazioni alle informazioni già trasmesse dovranno essere comunicate almeno sessanta minuti prima;
- b) a comprova dell'avvenuta comunicazione, è necessario che il committente conservi copia delle e – mail trasmesse;

**Ispettorato  
Nazionale – circ. 1  
del 17/10/2016**

L'Ispettorato precisa altresì che:

c) la violazione dell'obbligo di comunicazione comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 400 a euro 2.400 per ogni lavoratore cui la comunicazione risulti omessa;

d) l'assenza, oltre che della comunicazione, anche della dichiarazione di inizio attività all'INPS, comporterà l'applicazione della maxisanzione per lavoro nero.

**Ispettorato  
Nazionale – circ. 1  
del 17/10/2016**

## Art. 2

Modificazioni al decreto legislativo n. 148 del  
2015

*(Disposizioni per il riordino della normativa in  
materia di ammortizzatori sociali in costanza di  
rapporto di lavoro)*

In merito alla cassa integrazione ordinaria viene introdotto un differimento del termine di presentazione della domanda per eventi oggettivamente non evitabili.

Il nuovo termine applicabile è la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento e non più 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.



## *Vecchia formulazione art. 15 c. 2*

*2. La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.*

## **Nuova formulazione art. 15 c. 2**

*2. La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa **fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento***



Viene modificata anche la tempistica in termini di cassa integrazione straordinaria, non in merito alla presentazione della domanda ma per quanto riguarda l'inizio della riduzione o sospensione della prestazione lavorativa, che dovrà iniziare entro 30 giorni dalla presentazione della domanda stessa.



## *Vecchia formulazione art. 25 c. 2*

*2. La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti nelle procedure di cui all'articolo 24, decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda di cui al comma 1.*

## **Nuova formulazione art. 25 c. 2**

*2. La sospensione o la riduzione dell'orario così come concordata tra le parti ha inizio entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda di cui al comma 1.*

All'art. 41 del decreto 148 viene inserito il  
comma 3bis



Nuove previsioni anche in tema di contratti di  
solidarietà, con l'introduzione della possibilità di  
convertire in contratti di solidarietà espansivi i  
contratti difensivi

*«3-bis. I contratti di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 5, in corso da almeno dodici mesi e quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016 possono essere trasformati in contratti di solidarietà espansiva, a condizione che la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non sia superiore a quella già concordata. Ai lavoratori spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50 per cento della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro integra tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione originaria. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è imponible ai fini previdenziali, e vige la contribuzione figurativa di cui all'articolo 6. Trova applicazione l'articolo 21, comma 5, ultimo periodo e la contribuzione addizionale di cui all'articolo 5 è ridotta in misura pari al 50 per cento. Il contributo di cui al comma 1 o l'agevolazione contributiva di cui al comma 2 si applicano per il solo periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e il suo termine di scadenza e tale periodo si computa ai fini degli articoli 4 e 22, comma 5. Per i lavoratori di cui al presente comma non trova applicazione la disposizione di cui al comma 5.»;*

## Condizioni per la trasformazione:

1. Sono trasformabili i contratti difensivi in corso da almeno 12 mesi e quelli stipulati prima del primo gennaio 2016
2. La riduzione complessiva dell'orario non può superare quella già concordata

In caso di trasformazione ai lavoratori spetterà un trattamento di integrazione pari al 50% di quanto percepito ante trasformazione.

Il datore di lavoro erogherà la differenza fino a concorrenza con l'intera integrazione originaria.

Questo importo sarà non imponibile ai fini previdenziali.

Ai lavoratori viene garantita la copertura contributiva figurativa.

Viene ridotto inoltre del 50% il contributo addizionale, inizialmente previsto (art. 5) in misura pari a:

- a) 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;*
- b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;*
- c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.*

Per il solo periodo intercorrente tra la trasformazione e la scadenza del contratto si applica l'agevolazione contributiva di cui all'art. 41 c. 1 o in alternativa c. 2:

- ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei cds e per ogni mensilità di retribuzione un contributo (INPS) pari, per i primi 12 mesi, al 15 % della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 %
- per i lavoratori di età tra i 15 e i 29 anni per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del 29mo anno di età contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti





Modifiche all'art. 42 (disposizioni relative a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi già stipulati)

Viene inserito il comma 4bis che prevede, per accordi conclusi prima del 31/07/2015 che contengano, nel piano industriale, il ricorso a contratti di solidarietà, in caso di rilevante interesse strategico per il paese con rischio di ricadute occupazionali significative, la possibilità di prorogare il trattamento entro il limite di 24 mesi



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo  
di fare **formazione**

*4-bis. Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015 riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale, che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo del contratto di solidarietà, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può, altresì, essere concessa, su domanda, la reiterazione della misura di cui all'articolo 6, comma 4, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, per la durata stabilita dalla commissione di cui al comma 4 e, comunque, nel limite massimo di ventiquattro mesi. Il beneficio di cui al presente comma è riconosciuto entro il limite di spesa di cui al comma 5, primo periodo, e non trova applicazione il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 14 settembre 2015, n. 7981.*

In tema di disposizione finanziarie previste già dall'art. 43 del decreto 148, vengono introdotti i commi 4 bis, 4 ter e 4 quater (questi ultimi di redistribuzione, stanziamento e monitoraggio delle risorse)

In particolare il comma 4bis stabilisce che per i lavoratori stagionali dei settori turismo e stabilimenti termali che abbiano prestato lavoro subordinato per almeno 3 anni su 4, con eventi di disoccupazione verificatisi nel 2016, si prevede l'erogazione di un mese aggiuntivo di NASPI qualora la durata originaria spettante in base ai criteri ordinari sia stata inferiore a 6 mesi

*4-bis. Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi nel 2016 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, qualora la durata della NASpl, calcolata ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sia inferiore alla durata ottenuta disapplicando il secondo periodo del comma 1 di tale articolo relativamente alle prestazioni di disoccupazione, ad eccezione di prestazioni di mini-ASpl e di NASpl, fruite negli ultimi quattro anni, la durata della NASpl viene incrementata di un mese, a condizione che la differenza nelle durate così calcolata non sia inferiore a dodici settimane. In ogni caso, la durata della NASpl corrisposta in applicazione del primo periodo non può superare il limite massimo di quattro mesi.*

Sempre in tema di integrazione salariale viene concessa la possibilità alle regioni e alle provincie autonome di Trento e Bolzano di disporre trattamenti di cassa integrazione e di mobilità in deroga in misura non superiore al 50% delle risorse assegnate o con l'eventuale aggiunta di risorse proprie.

Date le risorse stanziare si prevede la possibilità di portare a quattro mesi e mezzo il periodo di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2016.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

Art. 44 c. 6 bis

Con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga alla legislazione vigente, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono disporre nell'anno 2016 l'utilizzo delle risorse ad esse attribuite in misura non superiore al 50 per cento anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2014, n. 83473, ovvero in eccedenza a tale quota disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali o delle risorse assegnate alla regione o alla provincia autonoma nell'ambito di piani o programmi coerenti con la specifica destinazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 253, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, destinandole preferibilmente alle aree di crisi industriale complessa di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazione dalla legge 7 agosto 2012, n. 134. In alternativa, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano hanno facoltà di destinare le risorse di cui al primo periodo ad azioni di politica attiva del lavoro. Il presente comma è efficace anche con riferimento ai provvedimenti di assegnazione delle risorse alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano già emanati per gli anni 2014, 2015 e 2016, con esclusione delle risorse già oggetto di decretazione da parte delle regioni e delle province autonome

Sempre all'art. 44 viene aggiunto anche il comma 11 bis che aumenta il finanziamento per la CIGS di imprese sequestrate o confiscate alla criminalità organizzata, e per le imprese operanti in quelle che vengono definite aree di crisi complessa già individuate al momento dell'emanazione del decreto.

La prestazione di CIGS può essere prorogata per non più di 12 mesi, ma solo a seguito della presentazione di un piano di recupero occupazionale con appositi percorsi di politiche attive concordati con la Regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori.

11-bis. In deroga all'articolo 4, comma 1, e all'articolo 22, commi 1, 2 e 3, entro il limite massimo di spesa di 216 milioni di euro per l'anno 2016, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza del Ministero dello sviluppo economico e della regione, può essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di 12 mesi, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta alla data di entrata in vigore della presente disposizione ai sensi dell'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134. Al fine di essere ammessa all'ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria l'impresa presenta un piano di recupero occupazionale che prevede appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria ne' secondo le disposizioni del presente decreto ne' secondo le disposizioni attuative dello stesso.



## Art. 3

Modificazioni al decreto legislativo n. 149 del  
2015

*(disposizioni per la razionalizzazione e la  
semplificazione dell'attività ispettiva in materia  
di lavoro e legislazione sociale)*

Il decreto interviene sulle funzioni dell'Ispettorato del Lavoro inserendo esplicito riferimento alle verifiche sul corretto utilizzo delle prestazioni di lavoro accessorio e al contrasto del lavoro irregolare, soprattutto in tema di uso non corretto dei tirocini.



*Vecchia formulazione art. 2 c. 2 lett. a*

*a) esercita e coordina su tutto il territorio nazionale, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni su lavoro e malattie professionali, della esposizione al rischio nelle malattie professionali, delle caratteristiche dei vari cicli produttivi ai fini della applicazione della tariffa dei premi;*

**Nuova formulazione art. 2 c. 2 lett. a**

**a) esercita e coordina su tutto il territorio nazionale, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, contenenti anche specifiche linee di indirizzo per la vigilanza sul corretto utilizzo delle prestazioni di lavoro accessorio, la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria....**



*Vecchia formulazione art. 2 c. 2 lett. e e) svolge le attività di prevenzione e promozione della legalità presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124*

***Nuova formulazione art. 2 c. 2 lett. e e) svolge le attività di prevenzione e promozione della legalità presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare, anche attraverso l'uso non corretto dei tirocini, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124***

## Art. 4

Modificazioni al decreto legislativo n. 150 del  
2015

*(disposizioni per il riordino della normativa in  
materia di servizi per il lavoro e di politiche  
attive)*



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo  
di fare formazione*

Tutte le attività di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinate ai soggetti in cerca di occupazione, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale per l'immediato inserimento nel mondo lavorativo o l'autoimpiego vengono assegnate all'ANPAL.

Inoltre viene disposto che al Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, sulla base di specifiche convenzioni e senza ulteriori oneri finanziari, affluiscano anche:

- i dati relativi alle schede anagrafico-professionali presenti presso le regioni e province autonome;
- i dati reddituali dei modelli 730, UNICO PF e 770;
- gli esiti delle consultazioni delle banche dati catastali;
- i dati relativi agli studenti contenuti nelle banche dati del Ministero dell'istruzione

## Art. 5

### Modificazioni al decreto legislativo n. 151 del 2015

*(disposizioni di razionalizzazione e  
semplificazione delle procedure e degli  
adempimenti a carico di cittadini e imprese e  
altre disposizioni in materia di rapporto di  
lavoro e pari opportunità)*



## Modifica all'art. 4 c. 3bis legge 68/1999

Viene estesa la computabilità dei lavoratori disabili a copertura della quota, se lavoratori già in forza all'azienda ma non assunti con la procedura del collocamento obbligatorio, purchè possiedano un grado di disabilità (riduzione della capacità lavorativa) **pari** o superiore al 60% (non più solo superiore)

In tema di sanzioni per il mancato collocamento obbligatorio il decreto 185 interviene sul comma 4 dell'art. 15 introducendo una nuova sanzione, diffidabile, pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo, ovvero 153,20 euro al giorno, per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

La diffida prevede, in relazione alla quota obbligatoria non coperta, che il datore di lavoro presenti agli uffici competenti richiesta di assunzione o stipula del contratto di lavoro con il lavoratore disabile individuato dagli stessi uffici (pertanto soggetto iscritto nelle liste delle categorie protette).

Viene introdotta anche una novità trascurabile in tema di controlli a distanza, ove si prevede che, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali, impianti e strumenti di controllo possano essere installati con autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro (sede centrale in caso di unità locali dislocate su più ambiti di competenza territoriale dell'Ispettorato)

Interessante il fatto che sia prevista la natura definitiva di tali provvedimenti e di conseguenza non siano impugnabili. Questo deriva dalla natura del rapporto tra Ispettorato e Ministero, che è non gerarchico ma di vigilanza. Non esiste quindi un ente gerarchicamente superiore a cui proporre un eventuale ricorso.

L'ultimo intervento riguarda l'annosa questione delle dimissioni on-line.

Posto che viene ribadita l'estraneità all'obbligo di comunicazione telematica per i lavoratori della pubblica amministrazione, viene inserita la possibilità di trasmettere (e quindi il riconoscimento quali intermediari abilitati) le dimissioni anche da parte dei consulenti del lavoro e delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro



*Vecchia formulazione art. 26 c. 4*

*4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*

***Nuova formulazione art. 26 c. 4***

***4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, **dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro,** nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276***