

V@L

VERIFICHE @ LAVORO

La prima rivista dedicata alle ispezioni su lavoro,
contributi e sicurezza

a cura Avv. Mauro Parisi

Punti @ Spunti pensieri e idee sui controlli
Il caso quesiti e problemi dal territorio
Bacheca novità sui controlli e dintorni
Tecnica dei ricorsi per presentare al meglio le proprie ragioni
Sicur@zza prevenzione e difesa dalle contestazioni
Visu@l I controlli a colpo d'occhio
Nero su bianco interpretazioni a norma di Legge
Usi e abusi quello che accade, i nostri diritti
Osservatorio le vostre segnalazioni, la mappa dell'ispezione

V@L

VERIFICHE @ LAVORO

In questo numero:

Nel numero		pag. 2
Punti @ Spunti	Disconoscimenti e finzioni. Quando i verbali ispettivi superano la legge	pag. 3
Il Caso	Frettolose sospensioni dell'impresa. Quando non basta il "sospetto" di irregolarità	pag. 7
Bacheca	Avvio ispettorato nazionale, sms o email per attivare il voucher, cruscotto infortuni INAIL e altro	pag. 11
Tecnica dei ricorsi	Dal giudice, l'onere di provare spetta sempre agli organismi ispettivi	pag. 14
Sicur@zza	Dispositivi di protezione individuale. Omissioni "plurime" ma sanzione unica	pag. 19
Visu@l	Tempi e decadenze per indagini e accertamenti ispettivi	pag. 22
Nero su bianco	Impunità e garanzie dagli interpelli in materia di lavoro	pag. 25
Usi e abusi	"Accordi" sui contenuti del verbale. Quando è l'azienda a favorire l'ispettore	pag. 29
Osservatorio	Le vostre segnalazioni, la mappa dell'ispezione	pag. 32

NEL NUMERO

Quali sono i veri poteri degli ispettori di disconoscere e trasformare i rapporti di lavoro?

In questo numero proviamo a dare qualche indicazione sui criteri per comprendere se un funzionario agisce come prevede davvero il nostro ordinamento o per prassi che non trovano l'avallo della legge.

Dopo l'estate è ancora vivo in molti il ricordo delle sospensioni dell'attività imprenditoriale che hanno subito soprattutto i pubblici esercizi. Non di rado si tratta di situazioni che paiono decise con tanta fretta e pochi approfondimenti.

Il racconto di una vicenda trattata insieme chiarirà alcune dinamiche e punti fermi della materia.

Intanto giungono buone notizie da giudici di legittimità e tribunali: in caso di controlli ispettivi, sono sempre gli organismi pubblici a dovere dimostrare quanto contestano. Ciò aiuta le difese. Un semplice "modello" potrà aiutare a presentarsi al meglio di fronte ai Tribunali.

In materia di sicurezza, archiviare quanto prima gli "effetti" delle ispezioni appare spesso una buona soluzione. Ma non di rado le sanzioni sembrano "crescere", inspiegabilmente.

Il caso dei DPI può aiutare a comprendere se si può evitare la moltiplicazione degli esborsi a fronte della commissione di un solo reato.

Focus anche su un'usanza sempre più diffusa: gli "accordi" pre-contestazione tra ispettori e aziende. Vediamo limiti e rischi di una prassi non sempre favorevole a chi è ispezionato.

Infine, una questione sempre motivo di grandi interrogativi: ma quanto possono durare le ispezioni? Proviamo a fare il punto, con un ... colpo d'occhio!

Punti @ Spunti

Disconoscimenti e finzioni. Quando i verbali ispettivi superano la legge

di *Mauro Parisi*

Può un ispettore disconoscere un contratto di lavoro?

Più in generale: quali poteri possono dispiegare davvero gli ispettori con i loro verbali?

Tali quesiti –tralasciando inutili polemiche- appaiono molto tecnici. E le conseguenze operative, per chi si trova ad affrontare gli ispettori, sono tutt'altro che indifferenti.

Eppure, per una corretta risposta, basterebbe osservare con attenzione cosa accade nel settore agricolo (noi, lo vedremo alla fine).

È intuitiva l'idea per cui, altro è che l'organo di controllo agisca di pieno diritto; altro, che si muova "a senso", sui meno stabili crinali della prassi. Tutto sommato è più difficile difendersi nel primo caso, essendo l'azione pubblica "protetta" dalla legge. Più di frequente, tuttavia, si realizza la seconda ipotesi: un'**azione dei funzionari secondo consuetudine (e basta)**.

La diffusa "dinamica" ispettiva in discorso è, spesso, la seguente.

Facciamo il caso di un datore di lavoro (o committente) e di un lavoratore che concludono di comune volontà un contratto formale di lavoro. Poniamo che tale accordo concerna l'avvio di rapporto di lavoro a chiamata.

Può accadere che un certo giorno, presso l'azienda, compaiano gli ispettori. I quali potrebbero iniziare a studiare il luogo di lavoro e chi lo frequenta; nel contempo, potrebbero pure scrutinare un po' di "carte" aziendali. In questi casi non manca mai un'occhiata al Libro Unico di Lavoro.

L'azienda, assolutamente fiduciosa della propria correttezza, consegna documenti e offre spiegazioni dettagliate su tutto. Eppure, dopo una prima verifica, salta agli occhi sospettosi degli ispettori che l'azienda starebbe intrattenendo rapporti con lavoratori intermittenti (innegabile e non celato: ci sono le registrazioni in atti) e che questi lavoratori a chiamata compaiono da qualche mese con singolare costanza nelle medesime giornate (per esempio, ogni venerdì e sabato per quattro ore al giorno).

Segue ⇒

Punti @ Spunti

(continua) **Disconoscimenti e finzioni. Quando i verbali ispettivi superano la legge**

In un caso del genere, a parte l'evidenza documentale, l'azienda non ha alcuna difficoltà a confermare che sì, in effetti, al lavoro Tizio, e pure Caio, vengono da un po', ogni fine settimana, dato che si è creata l'esigenza, eccetera eccetera.

Il datore di lavoro non ha riserve mentali o timori; il suo professionista non scorge rischi. Ma ecco che i funzionari fiutano lo "sviamento", la simulazione o la dissimulazione (a seconda dei punti di vista). Per loro quel lavoro a chiamata non è genuino!

Possibile che non sia genuino? L'azienda e il suo professionista sono sgomenti.

Gli ispettori incalzano sicuri, convinti come sono (ci sono pure fior di circolari) che un contratto di lavoro a chiamata richieda un impiego *random* e non costante del lavoratore. Mentre, diversamente, si ricadrebbe nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale.

Nel caso considerato, insomma, per i funzionari potrebbero non esserci dubbi che i rapporti considerati –per le modalità dell'impiego del prestatore- siano da considerare di lavoro part-time, orizzontale e verticale, ex artt. 4ss, D.Lgs 81/2015.

Può essere pure, come accade spesso, che gli ispettori ci abbiano visto bene, dato l'occhio esperto in indagini. Che in effetti l'azienda abbia inteso fruire del lavoratore in forme super vantaggiose, escludendo i rischi, gli oneri e la scarsa flessibilità del contratto di lavoro part-time. Insomma, può pure darsi che l'**intenzione segreta del datore di lavoro** sia proprio quella di avere un apporto "minimo", con il beneficio di non dovere garantire per forza lo stipendio al lavoratore.

Ma quale regola avrebbe infranto nel caso l'azienda? Per i soli pensieri, si sa, non si subiscono pene.

Il principio di legalità è un presidio necessario di civiltà. **Senza legge, nessuna punizione.** Neppure se a comminarla sono gli ispettori del lavoro.

Eppure, se anche, come nel nostro caso un divieto apposito di legge non c'è, è prevedibile –e usuale- che i funzionari possano prendere "contromisure". Insomma, agli ispettori basta il **sospetto che sia stato leso lo spirito della legge.**

Proprio in questi casi –quando il sospetto si fa convincimento-, con l'adozione dei provvedimenti ispettivi, possono sorgere i veri problemi.

Segue ⇨

Punti @ Spunti

(continua) **Disconoscimenti e finzioni. Quando i verbali ispettivi superano la legge**

Certi che la propria azione si muova alla luce di un principio supremo di sempre doverosa correttezza dei rapporti di lavoro (principio tutto sommato anche condivisibile, sebbene non “di legge”), accade che gli ispettori contestino e disconoscano tutto ciò che fuoriesce dal (ritenuto) “seminato”.

Secondo gli usi della prassi ispettiva, nell’esempio considerato, non stupirebbe affatto che giungesse un verbale, con disconoscimento del rapporto di lavoro a chiamata.

Giusto provvedimento?

Come detto, la domanda giusta che sempre occorre porsi in questi casi è: quale legge è stata violata per ciò che si è commesso?

In definitiva, la **contestazione è da ritenersi corretta se**, tenuto conto del fatto, esso risulta **espressamente vietato e punito da una disposizione di legge**. Al contrario, no.

Principio di legalità insuperabile, dunque? Non per molti funzionari.

Normalmente, infatti, un ispettore che intendesse disconoscere un contratto di lavoro a chiamata a favore di un contratto di lavoro part-time, lo farebbe -retroattivamente, cioè con decorrenza dall’inizio del rapporto-, facendo derivare dalla difformità al tipo concreto (quella che lui “decide”) illeciti formali di ben altra obiettività giuridica. Come?

Per esempio, partendo dal concetto che il rapporto formale è “sbagliato”, nel nostro caso si potrebbe contestare che il datore di lavoro abbia consegnato al lavoratore una dichiarazione di assunzione errata (cioè, per lavoro a chiamata, anziché part-time: cfr. art. 4bis, D.Lgs 181/2000; sanzione massima € 1500); stesso ragionamento per la comunicazione di assunzione (posta in essere sì, ma in modo “errato”: art. 9bis, L. 608/1996, sanzione massima € 500).

Il rapporto di lavoro part-time, poi, potrebbe dovere essere ricondotto –se sussistesse un limite previsto dal CCNL applicato- a un minimo garantito (es. 20 ore settimanali), con l’ulteriore conseguenza di recuperi sulla contribuzione “evasa” (ossia quella delle ore che si

Segue ⇒

Punti @ Spunti

(continua) **Disconoscimenti e finzioni. Quando i verbali ispettivi superano la legge**

sarebbero dovute prevedere da CCNL: es. 12 ore in più a settimana), nonché ulteriori contestazioni delle registrazioni “omesse” nel Libro unico del lavoro (cfr art. 39, D.L. 112/2008: sanzione massima € 6mila).

Il tutto condito con “inviti” all’azienda a sanare spontaneamente e senza ritardo per pagare il minimo di legge (cfr. art. 13, D.Lgs 124/2004). A cui si può aderire, ma è una valutazione di convenienza personale: infatti, deve essere chiaro –malgrado l’apparenza- che i **suddetti illeciti non sono mai stati commessi**.

Tutto molto confuso e preoccupante?

Come si diceva all’inizio, le **certezze vengono dal settore agricolo**.

Infatti, risulta che per tale settore l’esclusione dei lavoratori dagli elenchi di quelli agricoli possa avvenire sulla base dei soli accertamenti ispettivi, con conseguente disconoscimento della prestazione di lavoro ai fini della tutela previdenziale. Lo prevede l’**art. 9, D.Lgs 375/1993**. Dunque, un potere ispettivo forte e, soprattutto, di legge.

Come ricorda anche la Cassazione (sentenza n. 2739/2016), se il diritto all’iscrizione negli elenchi agricoli viene meno per intervento degli ispettori, l’onere di provare il proprio diritto spetta al lavoratore. In tali casi “agricoli”, insomma, il **disconoscimento degli ispettori è giustificato e ha effetti costitutivi perché lo prevede la legge**.

In quali altri casi può dirsi che la legge preveda altrettanto?

Punti @ Spunti in breve

- gli ispettori giungono spesso a trasformare i rapporti di lavoro presso le aziende controllate
- tali poteri di disconoscimento non risultano solitamente previsti espressamente dalla legge
- per prassi i funzionari, superando il principio di legalità, operano con “finzioni”, “come se” sussistessero di fatto altri rapporti
- conseguenza di tali “finzioni” sono le contestazioni di illeciti “indiretti”, previsti per altre ipotesi
- in agricoltura sussistono, però, espressi poteri di legge in ordine al disconoscimento ispettivo di rapporti di lavoro non effettivi

Il Caso

Frettolose sospensioni dell'impresa. Quando non basta il "sospetto" di irregolarità

a cura *Studio Legale VetL*

La vicenda

Nel corso di una serata estiva presso un locale, usuale ritrovo di giovani, viene operato un accertamento ispettivo da parte della Guardia di Finanza, in congiunta con un funzionario della locale Direzione Territoriale del lavoro.

Nel locale, all'atto dell'accesso dei militari e dell'ispettore, si trovano un dj e vari camerieri, per lo più regolarizzati con "voucher", quali lavoratori accessori. I militari sentono a sommarie informazioni la proprietà del locale e tutti i lavoratori presenti. I camerieri, e anche il disk-jockey, dichiarano di essere degli avventizi, chiamati per quella serata.

Anche per dei problemi di connessione telematica, il locale non riesce a dimostrare immediatamente di avere attivato i "voucher" prima dell'inizio dell'attività dei camerieri (e, comunque, prima del controllo ispettivo). Nel contempo non è neppure in grado di esibire il certificato di agibilità del dj, che dichiara essere un lavoratore autonomo.

A questo punto, ritenendo di essere al cospetto di lavoratori irregolari, l'ispettore della Direzione del lavoro, forma e consegna seduta stante il provvedimento di sospensione del locale, con decorrenza dal giorno successivo.

Il locale contesta il provvedimento, ritenendo che non sia corretto e che non ricorrano i presupposti di legge. Tuttavia, dato il timore di vedere chiuso il proprio locale in un momento di massima affluenza stagionale di clientela, i proprietari decidono di pagare senza ritardo, già la mattina successiva, la prevista somma minima di euro 500, per vedersi "liberare" l'attività.

Contemporaneamente, riescono a dimostrare alla Direzione del lavoro che i voucher dei lavoratori accessori era stato già attivato all'atto del controllo. Quanto al dj,

Segue ⇒

Il Caso

(continua) Frettolose sospensioni dell'impresa. Quando non basta il "sospetto" di irregolarità

rappresentano che lo stesso, come altre volte, abbia portato la propria attrezzatura per la musica e non possa essere definito dipendente.

L'ispettore, dichiarando che vuole venire incontro alle esigenze del locale, sottopone ai proprietari un contratto tipo di lavoro dipendente con il dj, suggerendo di sottoscriverlo per ottenere la revoca. A seguito di tale firma, il provvedimento di sospensione viene effettivamente revocato.

Come si devono muovere i proprietari del locale nel caso?

La soluzione

La vicenda di questo numero espone un caso piuttosto singolare e di non facile lettura.

Va premesso che due sono le discipline principali che entrano in gioco nella vicenda. Quella relativa alla sospensione dell'attività imprenditoriale e quella concernente il lavoro irregolare. I due profili emergenti – benché attinenti a ambiti di problematiche senz'altro prossime- coincidono solo approssimativamente.

Come noto, la sospensione dell'attività imprenditoriale è prevista dall'art. 14, D.Lgs 81/2008. In particolare, tale sospensione viene stabilita per "*l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro*".

Quanto alla definizione di lavoro irregolare, si pronuncia l'art. 3, D.L. 12/2002, come di recente modificato, dall'art. 22, D.Lgs 151/2015. Va considerato lavoro "nero" solamente quello relativo all'"*impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro*".

Come di tutta evidenza, entrambe le norme attengono a una visione repressiva del lavoro non regolarizzato. Tuttavia, **le relative nozioni di irregolarità non coincidono affatto**, essendo più ampia quella descritta dal TU Sicurezza (che può attenersi anche a tipologie di relazioni lavorative ulteriori rispetto a quelle da lavoro dipendente, a cui è circoscritto l'illecito relativo al lavoro sommerso).

Segue ⇨

Il Caso

(continua) Frettolose sospensioni dell'impresa. Quando non basta il "sospetto" di irregolarità

Si tratta esattamente della situazione del nostro caso. In cui sono involte, per l'appunto, figure di lavoro non subordinato (lavoro accessorio e autonomo), ritenute irregolarmente utilizzate.

Vi è da osservare come, nella vicenda, la sospensione dell'attività imprenditoriale viene assunta, all'apparenza, con approssimazione e leggerezza, senza il **necessario accertamento sommario**. In sostanza, parrebbe piuttosto una sospensione disposta "per sospetto". O comunque, con fretta.

La circostanza che va rimarcata è che, nel caso, effettivamente potrebbero avere rilievo, ai fini della sospensione, le irregolarità attinenti il lavoro accessorio o quello autonomo.

In sostanza, un lavoro accessorio (figura formalmente neutra che può accedere, tanto al piano del lavoro dipendente, quanto a quello del lavoro autonomo), se non bene avviato (con le previste comunicazioni di attivazione del voucher: cfr. circ. Inps 149/2015 e circ. Min. Lavoro 4/2013), potrebbe essere ritenuto irregolare e computabile nell'aliquota del 20%, ai fini della sospensiva. Stesso ragionamento quanto al lavoro –apparentemente autonomo, nell'ipotesi considerata- del dj. Il difetto del certificato di agibilità di tale lavoratore dello spettacolo (cfr. art. 9, D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947), potrebbe, quindi, eventualmente "incrementare" la quota di lavoratori irregolari rinvenuti. Ma solo ai fini della sospensiva.

Altro discorso, infatti, per quanto riguarda il lavoro sommerso ex art. 3, D.L. 12/2002. Per contestare e punire a tale titolo, infatti, occorre ben altro: ossia, la **prova del lavoro dipendente ex art. 2094 del codice civile**. Prova che, nel caso, non pare emergere.

Nella vicenda considerata, doveva essere compito degli ispettori, innanzitutto verificare l'esistenza o meno della tempestiva attivazione del voucher, oltre che della relativa denuncia. In tale senso, ben sono a disposizione degli ispettori anche dati apposite.

Con riguardo al nostro lavoratore autonomo dello spettacolo, poi, sussiste più di un motivo di perplessità quanto all'azione ispettiva, sia quanto all'effetto della prima "impressione" avuta dagli ispettori -invero piuttosto preconcepita-; sia in riferimento alla pretesa (pressione?) che venga concluso un contratto di lavoro dipendente, per evitare il maggiore protrarsi della sospensiva.

In definitiva, a quanto risulta, non solo nel caso non pare dovesse essere disposta la

Segue ⇨

Il Caso

(continua) **Frettolose sospensioni dell'impresa. Quando non basta il "sospetto" di irregolarità**

sospensione dell'attività del locale da parte degli ispettori –per la quale, come detto, non è sufficiente il solo "sospetto" di irregolarità, ma ne serve una, per quanto sommaria, puntuale verifica-; ma, tantomeno, sarebbe corretta la contestazione di lavoro irregolare con riferimento al dj, di cui appare più verosimile l'autonomia (quindi, salvo recupero di contribuzione ex-Enpals).

Rimarrebbe da scoprire il "significato" dell'invito del funzionario a firmare un contratto di lavoro subordinato *ex post* (probabilmente per giustificare il proprio operato poco "meditato") o preparare il terreno alla contestazione del lavoro irregolare.

Comunque sia, pure ritenendo il rapporto con il dj subordinato, in difetto di prova di effettiva comunicazione tardiva di assunzione, tale sigla di contratto non sarebbe stata di per sé sufficiente a fare revocare –per regolarizzazione- la disposta sospensiva dell'attività d'impresa.

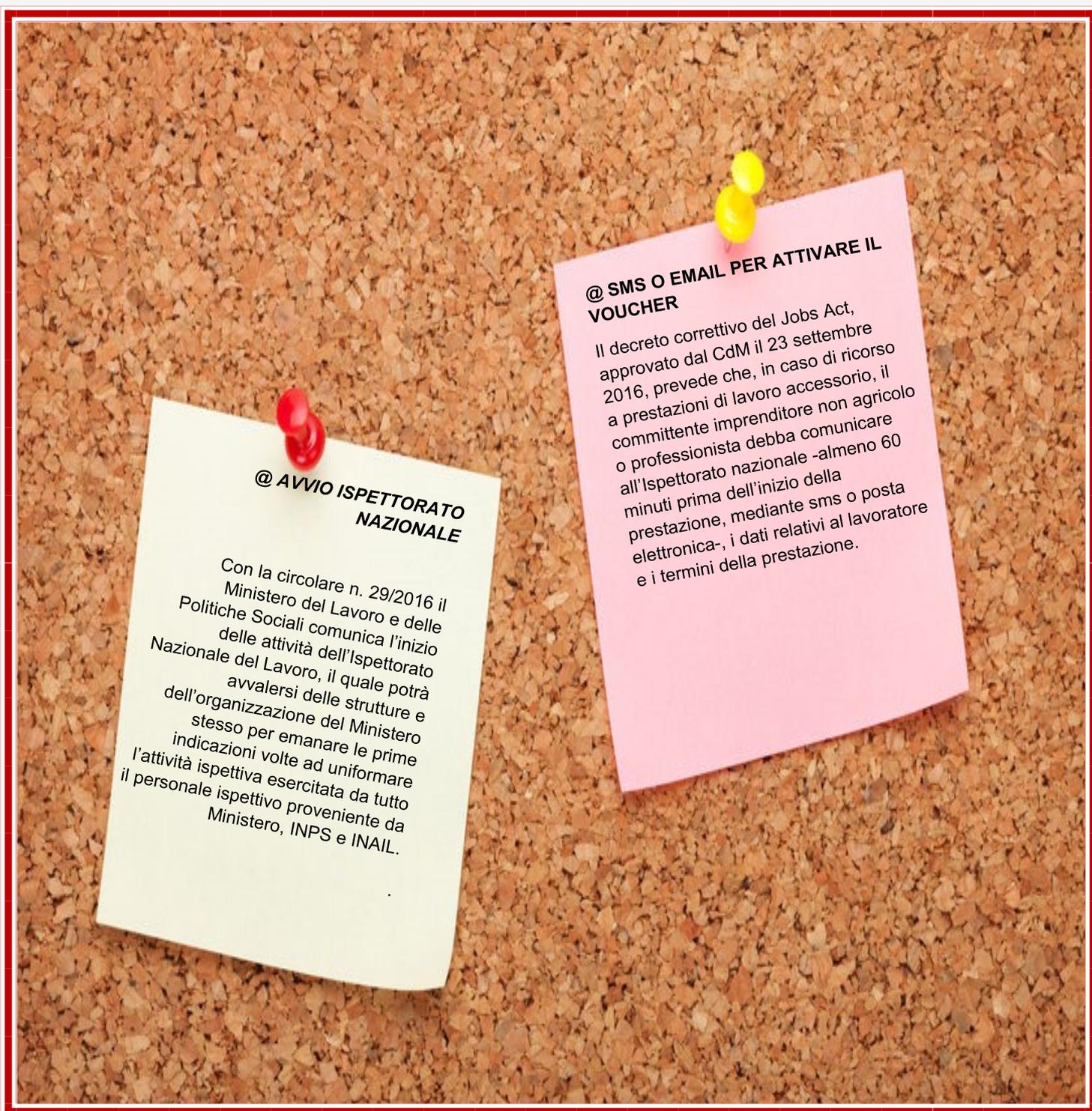
In definitiva, data la confusa situazione creatasi, pendendo ancora gli effetti di tale provvedimento sospensivo (sotto forma di somme residue da corrispondere), risulta **consigliabile** la sua impugnazione con un **ricorso alla Direzione Interregionale del lavoro ex art. 14, D.Lgs 81/2008**. Anche a futura memoria, ove dovesse essere contestato –molto ingiustificatamente- lavoro subordinato irregolare.

Il Caso in breve

- in un locale i funzionari, vedono persone lavorare come camerieri e dj
- non avendo prove da parte della proprietà, dispongono "al buio" la sospensione del locale
- in difetto di una verifica almeno sommaria, non deve essere disposta alcuna sospensione ex art. 14, D,Lgs 81/2008 del locale
- per la sospensiva dell'impresa basta che sia irregolare qualunque genere di rapporto di lavoro
- per la contestazione del lavoro irregolare, deve essere provata la subordinazione
- ai fini della sospensione dell'impresa non esiste alcun "automatismo" tipo: lavoro irregolare = lavoro subordinato

Bacheca

a cura *Studio Legale VetL*



Segue ⇨

Bacheca

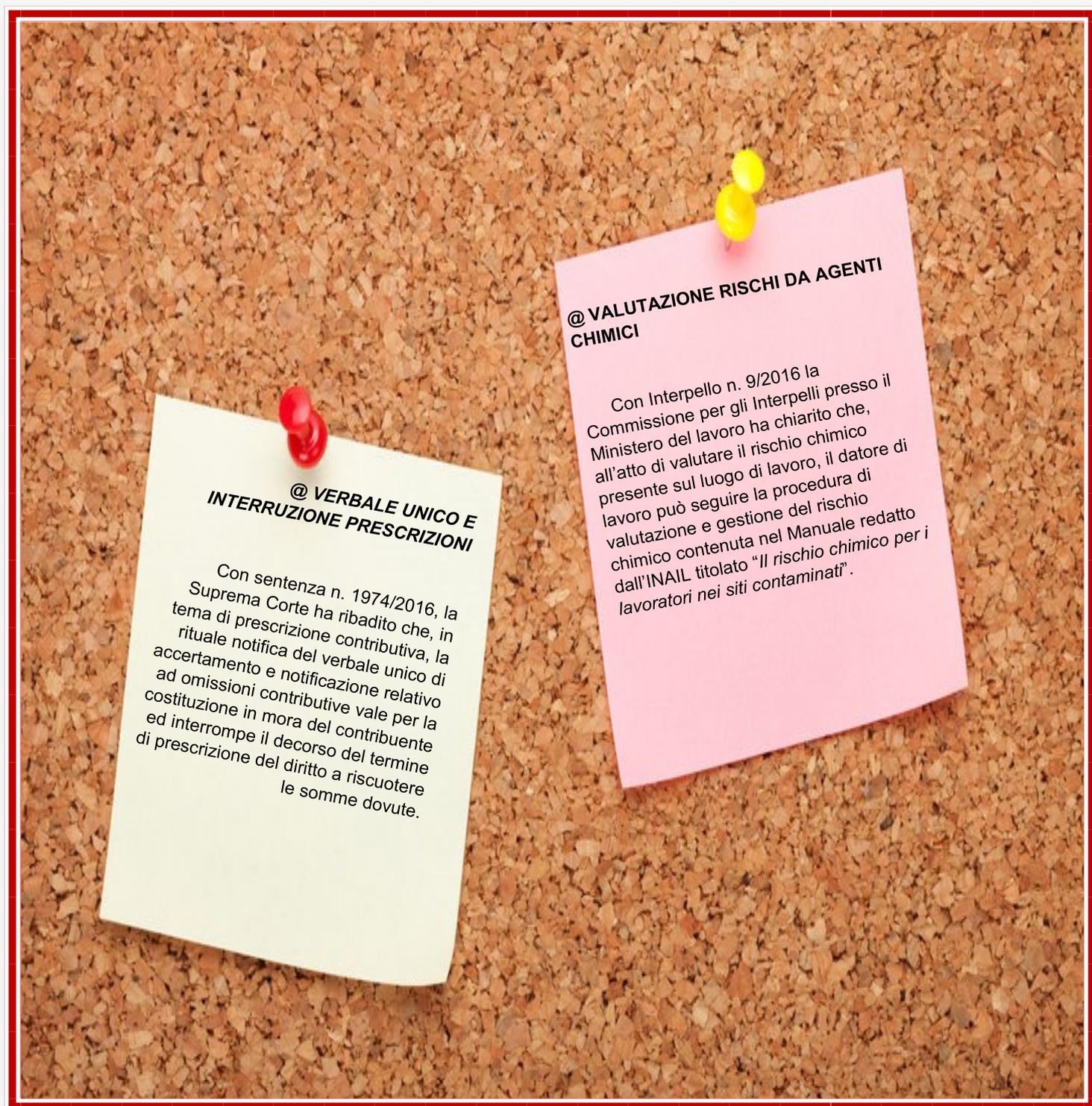
@ CRUSCOTTO INFORTUNI INAIL

Con circolare n. 31/2016, l'INAIL precisa l'abolizione dell'obbligo della tenuta del Registro infortuni. Tuttavia, permanendo l'obbligo per il datore di lavoro di denunciare all'INAIL gli infortuni occorsi ai dipendenti, l'Istituto ha realizzato un applicativo denominato "Cruscotto Infortuni" per offrire agli organi di vigilanza uno strumento volto a fornire dati utili per orientare l'azione ispettiva.

**@ SOMMINISTRAZIONE
IRREGOLARE E LICENZIAMENTO**

Con sentenza n. 17969 del 13 settembre 2016, la Cassazione ha stabilito che, nell'ipotesi in cui venga ravvisata una somministrazione irregolare nell'ambito di un appalto, qualsiasi atto di gestione dell'appaltatore si imputa a chi ha utilizzato la prestazione. Pertanto anche l'eventuale impugnativa del licenziamento del lavoratore va proposta verso lo pseudo committente.

Bacheca



Tecnica dei ricorsi

Dal giudice, l'onere di provare spetta sempre agli organismi ispettivi

di *Mauro Parisi*

Subito un accertamento ispettivo, occorre difendersi. A meno che, beninteso, non si ritenga, non solo corretto, ma pure più conveniente (economicamente, innanzitutto, ma non solo) aderire alle pretese dell'organismo pubblico che ha accertato e contestato.

A questo punto, deciso che è **opportuno difendersi**, è necessario **riflettere su come farlo**. La trafila è solitamente sempre la stessa. Si inizia con i ricorsi e le richieste in via amministrativa; si prosegue, se tanto non basta, in via giudiziale.

Ricorrere in via amministrativa, viene talvolta, a torto, vissuto come un passaggio inutile. Si reputa, infatti, che l'amministrazione non sia solitamente incline a rivedere con convinzione le proprie posizioni in via di autotutela. Ma se è vero che la P.A. si mostra spesso molto "conservativa" rispetto alle decisioni assunte dai propri funzionari, è altrettanto vero che **molte sedi pubbliche si pongono in modo più costruttivo** rispetto alle eccezioni mosse.

Le difese alle contestazioni, quando sono serie, in definitiva, sono sempre motivo di attenzione e, non di rado, malgrado posizioni talvolta preconcepite, di accoglimento.

Se, tuttavia, il confronto *vis à vis* non riesce, occorre confrontarsi con gli enti presso le sedi giudiziarie.

La prima soluzione, in questi casi, sembra quella di attendere che l'amministrazione faccia la prima mossa.

Attendere può non essere male, dato che non è raro che gli organismi ispettivi ci mettano molto tempo, anche anni, per operare il recupero dei loro crediti. Con avvisi di addebito, cartelle esattoriali e ordinanze-ingiunzione. Inoltre, pure una volta che sia pervenuta la richiesta formale, ancora avanza tempo –poco, invero, solitamente- per decidere se procedere in giudizio o richiedere un pagamento rateale.

Segue ⇒

Tecnica dei ricorsi

(continua) Dal giudice, l'onere di provare spetta sempre agli organismi ispettivi

Tuttavia, l'**attesa non sempre è possibile e concessa a tutti**. Per esempio, non lo è senz'altro in tutti quei casi in cui l'azienda risulta irregolare quanto al Durc, in ragione dei provvedimenti ispettivi.

È il caso in cui, per esempio, vengano richiesti premi e contributi, ed essi non siano stati versati nei brevissimi tempi concessi dagli Istituti.

Un'**azienda senza Durc**, di solito, è un soggetto inerte, che **non può agire**. Quindi, destinato facilmente all'"estinzione". Si pensi, soprattutto, a particolari settori (l'edilizia su tutti).

In tali ipotesi, non volendo -o non potendo- pagare (ma neppure soccombere), la soluzione appare una sola. Portare in giudizio l'amministrazione. Una volta iniziata la causa, infatti, l'azienda ottiene nuovamente un Durc positivo.

Ma si tratta di agire in via preventiva, con un'azione di accertamento, affinché il giudice riconosca il diritto dell'azienda rispetto alla pretesa pubblica. Più facile a dirsi che a farsi, talvolta.

Provare a dimostrare che quanto richiede l'amministrazione è "sbagliato", spesso risulta arduo: non solo per la difficoltà della materia trattata; non solo per l'oscurità -sovente- del motivo delle stesse contestazioni (e se non so da cosa difendermi, in effetti, manco riesco a tutelarmi come si deve); ma soprattutto poiché non sono affatto note le "carte" su cui si sono basati gli ispettori per la loro azione (dichiarazioni verbalizzate; documenti provenienti da altri soggetti; conteggi; eccetera).

Eppure, non tutti considerano che **gli ispettori e i loro Uffici sono sempre tenuti a fornire la prova delle loro pretese**. Anche quando sono "solo" convenuti in giudizio. In tale senso, parla chiaro l'art. 2697 del codice civile ("*chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento*"), ma pure la giurisprudenza.

L'importante è ricordarlo anche al Giudice.

Ecco come può apparire un'eccezione del tipo in discorso, in un ricorso per accertamento di fronte al Tribunale.

Segue ⇒

Tecnica dei ricorsi

(continua) Dal giudice, l'onere di provare spetta sempre agli organismi ispettivi

TRIBUNALE DI

Ecc.mo Giudice del Lavoro

RICORSO EX ART. 442 C.P.C.

- AZIONE DI ACCERTAMENTO -

nell'interesse di..., con sede legale in ..., in persona del Legale Rappresentante, Sig. ..., rappresentata e difesa,
come da procura a margine, dall'Avvocato....

CONTRO

-Ricorrente-

....., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede legale in ...

-Resistente-

PREMESSO

.....

*** **

IN FATTO

1)

2) ***

IN DIRITTO

1) Onere pieno della prova in capo all'amministrazione del diritto vantato. Conforme orientamento della giurisprudenza.

Segue ⇨

Tecnica dei ricorsi

(continua) Dal giudice, l'onere di provare spetta sempre agli organismi ispettivi

In via preliminare, va osservato come anche nell'ambito dell'azione di accertamento l'onere positivo di provare il proprio diritto compete all'amministrazione che intende affermarlo.

In tale senso, si veda, per esempio la pronuncia della Cassazione n. 14965/2012 (*"in tema di riparto dell'onere della prova ai sensi dell'art. 2697 cod.civ., l'onere di provare i fatti costitutivi del diritto grava su colui che si afferma titolare del diritto stesso e intende farlo valere, ancorché convenuto in giudizio di accertamento negativo; ne consegue che nel giudizio promosso da una società per l'accertamento dell'insussistenza dell'obbligo contributivo preteso dall'INPS sulla base di verbale ispettivo, incombe sull'Istituto previdenziale la prova dei fatti costitutivi del credito preteso"*).

Anche i giudici di merito –come per esempio il Tribunale di Milano con la sentenza n. 545/2015 –, affermano oggi il fondamentale principio per cui, ove si operi a seguito di verbali di accertamento ispettivo, l'amministrazione convenuta in giudizio non può limitarsi ad opporre il proprio accertamento, essendo altresì tenuta ad attivarsi per dimostrare concretamente quanto afferma e pretende. Pare in effetti del tutto conforme alla regola relativa alla distribuzione dell'onere della prova di cui all'art. 2697 c.c. che, nel caso di un giudizio promosso per l'accertamento dell'insussistenza di una pretesa sulla base di un verbale ispettivo, sia l'amministrazione a dovere fare valere il diritto contestato.

II)

* * * * *

Tutto ciò premesso, ..., in persona del Legale Rappresentante, Sig....., *ut supra* rappresentata, difesa e domiciliata,

Segue ⇨

Tecnica dei ricorsi

(continua) Dal giudice, l'onere di provare spetta sempre agli organismi ispettivi

RICORRE

all'Ecc.mo Giudice del Lavoro adito, affinché, previa emanazione del decreto di fissazione dell'udienza di comparizione parti e di discussione della causa, per i motivi in narrativa esposti -e qui in toto da intendersi richiamati-, *dichiari l'insussistenza e l'infondatezza del ritenuto obbligo in capo al Ricorrente di cui al Verbale ispettivo...*

.....



Abbonati a COMMERCIALISTA TELEMATICO
I nostri Servizi sempre disponibili su Computer e Mobile

Il tuo aggiornamento fiscale quotidiano

Migliaia di articoli, approfondimenti e commenti curati da autorevoli esperti! Inoltre da quest'anno l'abbonamento comprende anche l'accesso alla banca dati **PRATICA SOCIETARIA!**

Consulta tutti gli articoli riservati contrassegnati con il simbolo rosso , una risorsa indispensabile per professionisti e aziende.

Ogni mattina avrai "sulla tua scrivania" tutte le novità fiscali commentate.

Abbonamento Annuale a partire da:

150 € + IVA

Fiscalmente Deducibile



Sicur@zza

Dispositivi di protezione individuale. Omissioni “plurime” ma sanzione unica

di *Mauro Parisi*

Come è noto, tra i molti e penetranti obblighi del datore di lavoro previsti dal Testo Unico Sicurezza del 2008, vi è anche quello di **fornire ai propri lavoratori i necessari dispositivi di protezione individuale** per prevenire i rischi di infortunio nei luoghi di lavoro.

Ai medesimi obblighi del datore di lavoro –quindi, pure a quello di fornitura degli appositi DPI- risulta tenuto pure quel dirigente che organizza e gestisce le medesime attività del suo datore di lavoro.

Tale fondamentale precetto –rientrante tra i cosiddetti principi comuni della materia della sicurezza, quale misura primaria di gestione della prevenzione sui luoghi di lavoro- viene elencato tra i vari di cui all’art. 18 del detto decreto legislativo n. 81/2008.

Gli obblighi dell’azienda di tutelare il lavoratore impegnato sul luogo di lavoro, hanno rilevanza penale e sono presidiati da sanzioni di carattere contravvenzionale. In particolare, in riferimento all’obbligo di fornitura di congrui dispositivi di protezione, viene stabilito dall’**art. 56 TU Sicurezza** che la violazione sia punita “*con l’arresto da due a quattro mesi o con l’ammenda da 1.500 a 6.000 euro*”.

Come è noto (cfr. V@L, n. 6/2016, pagg. 18ss), la misura alternativa prevista in via contravvenzionale tra pena detentiva e misura pecuniaria, consente che si applichi l’istituto della prescrizione. **Istituto premiale ai fini dell’estinzione del reato**, che permette di sanare il reato con il versamento di una somma in via amministrativa. Esso è prevista dagli artt. 20ss, D.Lgs 758/1994. Peraltro, il medesimo beneficio viene ammesso e ribadito espressamente anche dal TU Sicurezza, al suo art. 301.

La procedura estintiva predetta costituisce **condizione di procedibilità dell’azione penale** e va perfezionata nei termini e modi previsti dai funzionari procedenti. Tuttavia, ciò non impedisce che per eventuali abnormità o illegittimità di tale procedura, il contravventore possa agire successivamente presso l’Autorità Giudiziaria, onde elidere le conseguenze sfavorevoli

Segue ⇨

Sicur@zza

(continua) Dispositivi di protezione individuale. Omissioni “plurime” ma sanzione unica

che ne derivano (cfr., *ex multis*, Cass. nn. 28831/2008 e 9478/2005).

In riferimento al reato commesso dal datore di lavoro e/o dal dirigente in materia di DPI, viene lamentata spesso un'**indebita e impropria estensione della contestazione dell'infrazione**. In particolare, sul territorio accade spesso che gli organi di vigilanza, accertata l'omissione dell'azienda, vadano a contestare un numero di infrazioni (cioè di reati) pari al numero dei dipendenti che risultano toccati dalla negligenza del datore di lavoro.

Tanto per comprendere con semplicità la problematica, può dirsi del caso di una azienda che abbia ommesso di fornire di caschetti i suoi dieci dipendenti.

All'infrazione del precetto sui DPI, come detto, si riconnette l'arresto o l'ammenda in via alternativa. Accade che i funzionari che accertano, previa immediata sanatoria dell'illecito – con fornitura dei caschetti-, ammettano ai fini dell'estinzione il reo (o i rei) al pagamento di una somma pari a un quarto della misura massima edittale prevista. Ma non € 1500 per una sola volta, bensì per dieci volte: quindi, servirebbero € 15.000.

Eppure, a bene badare, l'**articolo 18, TU Sicurezza** indica puntualmente quale sia il precetto (e il dovere datoriale) come segue: *“il datore di lavoro ... e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono..... d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente”*.

Insomma, né il precetto, né la sanzione, menzionano una **moltiplicazione della punizione**, facendo ritenere **onnicomprensivo e assorbente l'unico fatto illecito**, quantunque prodottosi nei riguardi di più soggetti. Ciò viola il noto principio di legalità che, in ambito penale, risulta previsto dall'art. 1 del Codice Penale.

In questi casi, dunque, ove ci si intenda opporre alla notevole somma estintiva così prevista, sembra non vi sia altro metodo che evitare di versare la (super) somma –limitandosi piuttosto al versamento della corretta misura-, e facendo **istanza successiva all'Autorità giudiziaria** perché sia riconosciuto come adempiuto effettivamente quanto previsto dalla legge.

Segue ⇨

Sicur@zza

(continua) Dispositivi di protezione individuale. Omissioni “plurime” ma sanzione unica

Diversamente, la corresponsione della (erronea) misura complessiva richiesta, verrebbe a mostrare l’acquiescenza, da parte del trasgressore, sotto ogni profilo di regolarizzazione previsto dagli ispettori procedenti. Un’acquiescenza”, tutto sommato, come si è visto, ingiustificata e difficile da recuperare.

Sicur@zza in breve

- il datore di lavoro e il dirigente dell’azienda sono tenuti a fornire i dispositivi di protezione individuale (DPI) ai lavoratori
- l’omissione viene punita dal TU Sicurezza con arresto o ammenda
- spesso i funzionari, in sede di prescrizione, contestano tale reato omissivo per il numero dei prestatori di lavoro
- la predetta “moltiplicazione” dei reati –e delle somme per estinguerli- non risulta però prevista per legge

Visu@l

Tempi e decadenze per indagini e accertamenti ispettivi

a cura *Studio Legale VetL*

CHIUNQUE SUBISCE UN'ISPEZIONE IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA, SOPRATTUTTO DOPO QUALCHE TEMPO CHE LE ATTIVITA' PROSEGUONO, SI VIENE A DOMANDARE QUANDO TEMPO ABBIANO I FUNZIONARI PER COMPIERE E PORTARE A DEFINIZIONE LE LORO INDAGINI. PROVIAMO A RIASSUMERE COME "FUNZIONA" LA TEMPISTICA DEI CONTROLLI IN MATERIA

DIFETTO DI PREVISIONI SUI TEMPI MASSIMI DELLE INDAGINI

A DIFFERENZA CHE IN ALTRI AMBITI E SETTORE, IL LEGISLATORE NON HA ESPRESSAMENTE STABILITO ALCUN TERMINE MASSIMO PER LA DURATA DELLE ISPEZIONI CHE SI SVOLGONO IN MATERIA DI LAVORO. ALMENO PER QUANTO CONCERNE UN TEMPO ENTRO CUI SI DEVONO CONCLUDERE LE INDAGINI. DUNQUE, COME ACCADE, TEORICAMENTE L'ISPEZIONE DEL LAVORO PUO' DURARE ANCHE ANNI

RAGIONEVOLEZZA DEI TEMPI DEI CONTROLLI

È SENZ'ALTRO CORRETTO DIRE CHE L'ISPEZIONE DEVE AVERE TEMPI RAGIONEVOLI RISPETTO A QUANTO INDAGATO. IN TALE SENSO SI ESPRIMONO ANCHE I CODICI DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE ISPETTIVO. TUTTAVIA L'EVENTUALE VIZIO DI RAGIONEVOLEZZA, QUALE FORMA DI ECCESSO DI POTERE DEL CONTROLLO, AD OGGI QUASI MAI HA PORTATO A CONDANNE DA PARTE DEI GIUDICI

Segue ⇨

Visu@l

(continua) Tempi e decadenze per indagini e accertamenti ispettivi

TERMINI IMPLICITI: LA PRESCRIZIONE QUINQUENNALE

MALGRADO NON ESISTA UNA DISPOSIZIONE CHE LIMITI GLI ISPETTORI AL RISPETTO DI UN LIMITE TEMPORALE MASSIMO DELLE INDAGINI, TUTTAVIA, QUANTO AI LORO EFFETTI, I CONTROLLI ISPETTIVI CONOSCONO IL VINCOLO DELLA PRESCRIZIONE QUINQUENNALE, SIA PER LA CONTRIBUZIONE, SIA PER LE SANZIONI AMMINISTRATIVE. PER CUI LA CONTESTAZIONE ISPETTIVA NON POTRÀ, COMUNQUE, RIGUARDARE POSIZIONE PRECEDENTI AI CINQUE ANNI DALLA NOTIFICA DEL VERBALE

PRESCRIZIONE DECENNALE IN MATERIA DI CONTRIBUTI E PREMI

UN CASO PARTICOLARE RIGUARDA L'ISPEZIONE IN MATERIA DI CONTRIBUTI E PREMI, PER CUI, AL FINE DEL RECUPERO DI SOMME EVASE, IL TERMINE QUINQUENNALE PUO' DIVENTARE DECENNALE. CIO' ALLA CONDIZIONE CHE VI SIA LA DENUNCIA DA PARTE DEL LAVORATORE E DI ALTRI INTERESSATI E CHE TALE DENUNCIA PERVENGA ENTRO IL TERMINE QUINQUENNALE DAL VERIFICARSI DEI FATTI

Segue ⇨

Visu@l

(continua) Tempi e decadenze per indagini e accertamenti ispettivi

DECADENZA DALLA CONTESTAZIONE AMMINISTRATIVA

ALTRO LIMITE SPECIALE AGLI EFFETTI DELLE INDAGINI, MA NON DELLA LORO DURATA, È QUELLO DI DECADENZA ALLA CONTESTAZIONE DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI. BENCHÉ, INFATTI, L'ISPEZIONE POSSA DURARE POTENZIALMENTE SENZA LIMITAZIONI, TUTTAVIA, NEL CASO DI ACCERTAMENTO DEGLI ELEMENTI OGGETTIVI E SOGGETTIVI DEL FATTO ILLECITO, QUEST'ULTIMO VA CONTESTATO ENTRO IL TERMINE BREVE DI 90 GIORNI (360 SE IL TRASGRESSORE STA ALL'ESTERO)

TEMPISTICA E UNICITA' DEI VERBALI

LA TESI SOSTENUTA DALL'AMMINISTRAZIONE PER CUI, ALLA LUCE DELLA NORMATIVA SUL VERBALE UNICO, DOVENDO ESSERE UNICA LA VERBALIZZAZIONE, QUESTO INCIDEREBBE SUI TERMINI DELLA DECADENZA (NON PIU' DI 90 GIORNI DALLA VERIFICA DELL'ILLECITO, BENSÌ DAL TERMINE DELL'INTERO CONTROLLO), NON PARE SOSTENIBILE SIA IN VIA TESTUALE, SIA IN UN'OTTICA COSTITUZIONALMENTE GARANTITA

Nero su bianco

Impunità e garanzie dagli interpelli in materia di lavoro

di *Barbara Broi*

La disposizione: come si legge

L'articolo 9, del D.Lgs. n. 124/2004, in materia di razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, titolato "Diritto di interpello" prevede, quanto segue:

"1. Gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli Enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, nonché, di propria iniziativa o su segnalazione dei propri iscritti, le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale e i consigli nazionali degli ordini professionali, possono inoltrare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, esclusivamente tramite posta elettronica, quesiti di ordine generale sull'applicazione delle normative di competenza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. La Direzione generale fornisce i relativi chiarimenti d'intesa con le competenti Direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e, qualora interessati dal quesito, sentiti gli enti previdenziali.

2. L'adeguamento alle indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti di cui al comma 1 esclude l'applicazione delle relative sanzioni penali, amministrative e civili."

La disposizione: il suo significato

Con la disposizione in commento, la Riforma Biagi veniva a introdurre un nuovo istituto giuridico, teso a consentire un'interpretazione autentica delle normative lavoristiche, soprattutto a fini "operativi".

È bene ricordare che le previsioni di cui al decreto legislativo n. 124 del 2004, in cui l'istituto in commento si collega, intervenivano al fine di riordinare la complessa materia delle

Nero su bianco

(continua) Impunità e garanzie dagli interpellati in materia di lavoro

ispezioni in materia di lavoro, chiarendo e ridefinendo le competenze delle singole amministrazioni a ciò deputate. L'ambizioso obiettivo –oggi, diversamente, riproposto con il decreto legislativo n. 149/2015- risiedeva nel tentativo di porre le condizioni per un'**applicazione omogenea e univoca delle discipline** lavoristiche e previdenziali da parte di Ministero del lavoro, INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate, quanti altri enti avessero competenza –diretta o indiretta- a operare accertamenti ispettivi in materia di lavoro. A tale scopo si accompagnava l'idea, d'altra parte, di **offrire certezze agli operatori del diritto**.

In detto contesto "razionalizzante", veniva ad essere confermato il ruolo di coordinamento e riferimento del Ministero del Lavoro, sia a livello nazionale –attraverso la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva-, che, in sede periferica, con le proprie Direzioni territoriali. Oggi, tale centralità del dicastero in materia di controlli sta per essere superata dal nuovo Ispettorato nazionale, quale agenzia autonoma.

Il diritto di interpello – istituto che ritroviamo, con caratteri differenti, anche in altri ambiti e materie (cfr. interpello fiscale)- di cui al citato art. 9 si sostanzia in una facoltà di quesito. La **legittimazione** a ciò non risulta diffusa, ma, per legge, compete solo agli **organismi associativi a rilevanza nazionale** degli Enti territoriali, Enti pubblici nazionali, Organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e dei consigli nazionali degli ordini professionali, i quali possono richiedere (interpellare) il Ministero del lavoro, con domande concernenti la corretta interpretazione e applicazione degli istituti e delle discipline in materia di lavoro.

Come precisato dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 24/2004, detti quesiti potranno riguardare esclusivamente questioni di ordine generale, non "casi particolari" che si intendono sottoporre all'attenzione degli organi ispettivi, essendo l'attività di consulenza prerogativa esclusiva dei professionisti di cui all'art. 1 della legge n. 12/1979.

La trasmissione dei quesiti deve avvenire esclusivamente in via telematica, con indirizzo, nelle materie di rispettiva competenza, alle Direzioni del lavoro o agli Istituti previdenziali. I quali, a loro volta, avranno onere di procedere all'istruzione delle singole richieste, prima di trasmetterle alla Direzione generale per l'attività ispettiva (come accade ancora oggi, almeno fino al completamento del regime del decreto legislativo n. 149/2015).

Nero su bianco

(continua) Impunità e garanzie dagli interpelli in materia di lavoro

L'aspetto di maggiore interesse e novità per quel che concerne l'istituto è sicuramente rappresentato dal fatto che *“l'adeguamento alle indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti ... esclude l'applicazione delle relative sanzioni penali, amministrative e civili”*. Si tratta, in sostanza, della previsione di una **impunità ultra legem**. Una scusante del caso concreto, assolutamente pregnante rispetto a una gamma tendenzialmente indefinita di situazioni.

Ciò vale a dire che, a mente della previsione in commento, ogni qualvolta il datore di lavoro interessato da un controllo ispettivo, nell'attuazione di una particolare situazione o fattispecie trattata in una risposta a interpello, dimostri di essersi attenuto a quanto già chiarito in proposito dal Ministero del lavoro, non potrà essere destinatario di contestazioni di illecito amministrativo o penale, come di maggiorazione in ambito contributivo.

Ulteriore –quantunque connesso- effetto garantistico discendente dall'istituto, è quello per cui, ogni contestazione ispettiva o, comunque, condotta di segno opposto –cioè non in linea con quanto chiarito negli interpelli ministeriali- tenuta da parte dei funzionari accertatori, verrà a **inficiare la stessa legittimità del procedimento ispettivo** e delle conseguenti contestazioni, rappresentando una grave compromissione dei diritti dell'azienda.

Del resto, non sembra potersi dare alcuna una interpretazione “attenuata” in riferimento del “peso” effettivo delle risposte a interpello, stante l'inequivocità della disposizione e nonostante i passati tentativi, di depotenziarne la portata. In tale senso, non appare in linea con l'espressa e testuale disposizione di cui al comma 2 dell'art. 9, la precisazione –a opera della citata circolare n. 24/2004- per cui, fermi *“gli effetti civili fra le parti e le eventuali conseguenze sul piano previdenziale, nel caso in cui il datore di lavoro provveda ad adeguarsi a quanto forma oggetto della risposta all'interpello, tale comportamento adesivo va valutato ai fini della sussistenza dell'elemento soggettivo (colpa o dolo) nella commissione degli illeciti amministrativi (art. 3 della legge n. 689/1981) nonché dell'applicazione delle sanzioni civili”*. In effetti, **la previsione in commento non ammette delimitazioni** di tale genere, risultando senz'altro di significato pieno e assoluto.

A titolo esemplificativo dell'operatività ed effetti dell'istituto, si può osservare, per tutte (con ragionamento valido in riferimento a tutte le centinaia di risposte ai diversi interpelli di questi

Nero su bianco

(continua) Impunità e garanzie dagli interpelli in materia di lavoro

anni), la risposta a interpello n. 15/2010, con la quale il Ministero della lavoro - intervenendo in tema di **trattamento di trasferta e computo delle ore di viaggio-**, chiariva, in linea con la prevalente giurisprudenza di legittimità, che *“il tempo impiegato giornalmente per raggiungere la sede di lavoro durante il periodo della trasferta non può considerarsi come impiegato nell’esplicazione dell’attività lavorativa vera e propria, non facendo parte dell’orario di lavoro effettivo, e non si somma quindi al normale orario di lavoro”*. In particolare, nella fattispecie, correlando le disposizioni di cui al D.Lgs n. 66/2003 a quanto disposto dal TUIR, il Ministero del lavoro addiveniva a precisare come il disagio legato alla trasferta sarebbe già compensato attraverso l’indennità riconosciuta per la medesima voce, stante, peraltro, la finalità risarcitoria della stessa.

Ebbene, nonostante la chiara presa di posizione, anche successivamente alla risposta a interpello n. 15/2010, si sono registrate costanti condotte ispettive non conformi dell’effetto giuridico ex art. 9, D.Lgs 124/2004, con contestazioni afferenti il superamento dell’orario di lavoro straordinario, derivante da un’impropria sommatoria dell’orario normale con le trasferte. Eppure, alla luce dell’interpello n. 15/2010, **un’ipotetica azienda** che, impiegando personale in regime di trasferta, remunerasse i viaggi con la sola indennità di trasferta, ricevendo un controllo ispettivo, **non potrebbe comunque vedersi contestato alcun illecito di lavoro**, di qualunque natura.

Diverso “peso”, malgrado la medesima denominazione di “interpello”, è riservato all’istituto previsto **in materia di salute e sicurezza del lavoro**, dall’art. 12, D.Lgs 81/2008. Anche in questo caso, sono solo gli organismi associativi a rilevanza nazionale a potere inoltrare alla Commissione per gli interpelli istituita presso il Ministero del lavoro (dunque, si tratta di un organismo “decidente” diverso da quello di cui all’art. 9, D.Lgs 124/2004), esclusivamente tramite posta elettronica, quesiti di ordine generale.

Va tuttavia osservato che la risposte a interpello in materia di igiene e sicurezza, a differenza di quelle nella materia del lavoro *tout court*, costituiscono **meri criteri interpretativi e direttivi per l’esercizio delle attività di vigilanza**. Dunque, senza alcun effetto discriminatorio e cogente.

Usi e abusi

“Accordi” sui contenuti del verbale. Quando è l’azienda a favorire l’ispettore

a cura *Studio Legale VetL*

L’azione ispettiva inizia con l’accesso presso l’azienda (anzi, ancora prima di esso, dovrebbe cominciare con un’indagine preliminare in ordine all’azienda e alle sue note posizioni) per concludersi con il verbale ispettivo. Come sappiamo, quest’ultimo può essere di contestazione degli addebiti oppure di formalizzazione del fatto che nessun rilievo viene mosso all’azienda (cd. verbale di regolarità).

Tra l’inizio e la fine dell’accertamento, oltre che alcune –o molte- attività di indagine, si osservano **innumerevoli contatti tra i funzionari e l’azienda stessa**. Ma anche tra i funzionari e coloro che la assistono.

Spesso tali rapporti non sono eccessivamente gradevoli. Altre volte sono senz’altro improntati a una sana collaborazione e a un maggiore “tatto” da parte di entrambe le parti.

Ma quanto, e quale, può essere il “**tatto**” dispiegato all’interno di una vicenda di accertamento ispettivo?

Che vi debbano essere delle **attenzioni**, diciamo, **empatiche** tra chi controlla e l’azienda ispezionata, è riconosciuto anche ufficialmente. Non si tratta per forza di una situazione singolare o distorsiva dei rapporti tra le parti. Basti pensare come la notissima **Direttiva del Ministero del Lavoro, cd. Sacconi, del 18 settembre 2008**, raccomandi espressamente agli ispettori di usare una grande prudenza, sia con il lavoratore, sia con l’azienda.

Quanto al primo, in particolare, essa rammenta ai funzionari di *“comportarsi e atteggiarsi nei confronti del lavoratore come colui che chiede una collaborazione costruttiva nel senso di “chiedere aiuto” al lavoratore e non già di rivolgersi a lui come a qualcuno che ha bisogno di aiuto”*.

Nei confronti del datore di lavoro, per la Direttiva Sacconi si tratta di *“instaurare un clima psicologico positivo e collaborativo... avendo cura, al riguardo, di distinguere il contravventore o il trasgressore occasionale ed episodico, da colui che persegue disegni criminosi o elusivi su larga scala”*. La circostanza, avrebbe conseguenze tecniche

Usi e abusi

(continua) “Accordi” sui contenuti del verbale. Quando è l’azienda a favorire l’ispettore

importanti, in quanto *“nella seconda ipotesi (da reprimere ad ogni livello e con la massima collaborazione tra i vari enti ed organismi) verrà presumibilmente incontrata una particolare resistenza... e un occultamento scientifico e sistematico delle prove degli illeciti”*. Nei casi meno gravi, però, che sono la più parte, viene consigliato di mantenere **“un atteggiamento che non sia particolarmente accanito”**.

“Accanirsi” e mostrare troppo “tatto”, però, senz’altro risultano condotte estreme che gli ispettori dovrebbero sempre evitare. E pure le aziende.

Certamente vanno ritenuti addirittura illeciti quei patologici contatti, volti a evitare o alterare gli esiti dell’accertamento ispettivo. Si tratta, come evidente, di gravi ipotesi di reato sotto forma di concussioni (previsto dall’art. 317 cp) e corruzioni (previsto dall’art. 319 cp).

Ma ci può essere anche un altro genere di concorso tra la volontà delle parti (chiamiamolo “accordo”) sui contenuti del verbale ispettivo che pare concretare una forma al limite del consentito –al meglio- quanto alla definizione degli esiti ispettivi. Si tratta di quegli “inviti” e di quelle “promesse” in ordine a situazioni oggetto di osservazione nel corso dell’accertamento, per cui le parti, dialogando, di fatto **concordano i contenuti del verbale da formarsi**.

Si pensi a quei casi in cui i funzionari –magari mossi da un genuino senso di giustizia sostanziale-, prima di formare il verbale, invitano i datori di lavoro a **regolarizzare spontaneamente le posizioni di taluni lavoratori** (per esempio, con la stabilizzazione per taluni dubbi collaboratori occasionali), con la promessa di tralasciare (“non accanirsi”, si potrebbe dire anche) altre posizioni (per esempio, quelle relative a rapporti di lavoro ormai già cessati, ma possibile oggetto di censura).

Talvolta il motivo per cui gli ispettori cercano un’interlocuzione con l’azienda appare solamente quello per cui, in effetti, **non paiono possedere prove sufficienti**, ma solo intimi sospetti –magari anche in buona fede-. Per esempio, dei tempi precisi di lavoro straordinario eseguiti da un lavoratore nel corso di un anno.

In tali casi, viene preferito proporre (informalmente) una **soluzione “mediata”**, tutto sommato **conveniente a entrambe le parti**. L’ispettore acquisisce prova, grazie al riconoscimento spontaneo e tardivo dell’azienda (con una corresponsione della retribuzione relativa, nonché della contribuzione), mentre l’azienda “risparmia” (con il doppio beneficio di una riduzione delle somme da corrispondere ai lavoratori e del versamento del minimo

Usi e abusi

(continua) “Accordi” sui contenuti del verbale. Quando è l’azienda a favorire l’ispettore

per illeciti già spontaneamente sanati) ed evita il rischio di ulteriori indagini.

Benché tali prassi siano frequenti, tuttavia appaiono **non corretti “tecnicamente”** (anche tralasciando le possibili ipotesi abusive od omissive), poiché alterano il confronto tra indagini e difese. Ma pure **non accettabili deontologicamente**, data la doverosità di atteggiamenti anche probi e favorevoli all’azienda della pubblica amministrazione (cfr. art. 19, Decreto Ministero del lavoro 15 gennaio 2014, sui “valori fondamentali” dell’ispezione).

Del resto, malgrado i timori comprensibili, non sempre tali dimostrazioni di “collaborazione” e di raccordo fanno per forza il bene dell’azienda e offrono la migliore soluzione nel suo reale interesse.

Infatti, in molti casi, è la stessa azienda ispezionata che **agevola provvedimenti ispettivi** altrimenti difficili da adottare –quindi, da cui è facile difendersi in seguito- per una **vera e propria insufficienza di prove**.

Usi e abusi in breve

- spesso nel corso dell’ispezione si assistono a confronti tra ispettori e aziende per definire l’ispezione
- tali “accordi” consistono, di norma, in un suggerimento di spontanea regolarizzazione di posizioni
- a fronte di spontanee adesioni, si pensa che siano “mitigati” gli effetti dei controlli ispettivi
- in effetti, così, spesso le aziende rinunciano a difendersi, fornendo prove ai funzionari

Osservatorio

Siete professionisti o datori di lavoro e avete avuto esperienze con ispettori nel corso delle vostre attività? Volete condividere con noi (in forma rigorosamente anonima!) i "risultati" delle vostre esperienze? Compilate il questionario allegato e inviatecelo via email a info@commercialistatelematico.com oppure via fax al 0541.489979. Anche con la vostra segnalazione riusciremo ad ottenere una mappa precisa e "indipendente" dei controlli su lavoro e previdenza in Italia.

QUESTIONARIO

1) MODALITA' DELL'ISPEZIONE DEL LAVORO

DURATA ISPEZIONI

1) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI NELLA PROVINCIA DI _____, I CONTROLLI ESEGUITI DAI SOTTOINDICATI ENTI SONO DURATI PER I PERIODI INDICATI, NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

<i>in mesi</i>	0-1	1-3	3-6	6-12	12-18	18-24	24-oltre
DTL/Ispett.	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
GDF	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
INPS	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
INAIL	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
ASL	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]

2) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI SUL TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA PROVINCIA DI _____, I CONTROLLI ESEGUITI DAI SOTTOINDICATI ENTI SONO DURATI PER I PERIODI INDICATI, NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

<i>in mesi</i>	0-1	1-3	3-6	6-12	12-18	18-24	24-oltre
DTL/Ispett.	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
GDF	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
INPS	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
INAIL	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
ASL	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]

Segue questionario

CORRETTEZZA MODALITA' DEL CONTROLLO

3) SU NUMERO ____ CONTROLLI ISPETTIVI NELLA PROVINCIA DI _____, SI SONO RILEVATE LE SEGUENTI VIOLAZIONI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEGLI ISPETTORI E DELLE DISPOSIZIONI SULLA CORRETTA PROCEDURA ISPETTIVA, NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

controlli senza che alcuni ispettori estraessero il tesserino	[...]
controlli senza gli ispettori conferissero direttamente con il datore di lavoro	[...]
accessi in luoghi di privata dimora e ove non si svolge lavoro	[...]
acquisizione materiale senza verbale sequestro	[...]
omessa ammissione del professionista sul luogo delle indagini	[...]
mancata valutazione di prove e difese prodotte dall'azienda	[...]
mancata adozione del verbale di primo accesso o interlocutori	[...]

4) SU NUMERO ____ CONTROLLI ISPETTIVI SUL TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA PROVINCIA DI _____, SI SONO RILEVATE LE SEGUENTI VIOLAZIONI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEGLI ISPETTORI E DELLE DISPOSIZIONI SULLA CORRETTA PROCEDURA ISPETTIVA, NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

controlli senza che alcuni ispettori estraessero il tesserino	[...]
controlli senza gli ispettori conferissero direttamente con il datore di lavoro	[...]
accessi in luoghi di privata dimora e ove non si svolge lavoro	[...]
acquisizione materiale senza verbale sequestro	[...]
omessa ammissione del professionista sul luogo delle indagini	[...]
mancata valutazione di prove e difese prodotte dall'azienda	[...]

II) SOGGETTI ISPEZIONATI E PROFILI DI CONTESTAZIONE

DIMENSIONI DELLE AZIENDE ISPEZIONATE

5) SU NUMERO ____ CONTROLLI ISPETTIVI NELLE PROVINCIA DI _____, I CONTROLLI ESEGUITI HANNO RIGUARDATO AZIENDE DELLE SEGUENTI DIMENSIONI, NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

0-3 dipendenti	[...]
4-10 dipendenti	[...]
11-40 dipendenti	[...]
41-100 dipendenti	[...]
101-250 dipendenti	[...]
oltre	[...]

Segue questionario

6) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI SUL TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA PROVINCIA _____, I CONTROLLI ESEGUITI HANNO RIGUARDATO AZIENDE DELLE SEGUENTI DIMENSIONI, NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

0-3 dipendenti	[...]
4-10 dipendenti	[...]
11-40 dipendenti	[...]
41-100 dipendenti	[...]
101-250 dipendenti	[...]
oltre	[...]

RAPPORTI DI LAVORO OGGETTO DI DISCONOSCIMENTO

7) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI NELLA PROVINCIA DI _____, I CONTROLLI ESEGUITI HANNO CONDOTTO ALLA CONTESTAZIONE DI UNA PERCENTUALE DI RAPPORTI DI LAVORO, RISPETTO ALLE POSIZIONI LAVORATIVE CONTROLLATE, PER LE SEGUENTI PERCENTUALI E NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

0-10%	[...]
10-30%	[...]
30-60%	[...]
60%-100%	[...]

8) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI SUL TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA PROVINCIA _____, I CONTROLLI ESEGUITI HANNO CONDOTTO ALLA CONTESTAZIONE DI UNA PERCENTUALE DI RAPPORTI DI LAVORO, RISPETTO ALLE POSIZIONI LAVORATIVE CONTROLLATE, PER LE SEGUENTI PERCENTUALI E NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

0-10%	[...]
10-30%	[...]
30-60%	[...]
60%-100%	[...]

Segue questionario

PROFILI E TIPI DI CONTESTAZIONI

9) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI NELLA PROVINCIA DI _____, I CONTROLLI ESEGUITI HANNO CONDOTTO A CONTESTAZIONI RELATIVI AI SEGUENTI PROFILI, NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

<i>adempimenti in materia di lavoro (es. Lul, ecc)</i>	[...]
<i>lavoro irregolare e sommerso</i>	[...]
<i>somministrazione illecita di manodopera</i>	[...]
<i>recupero agevolazioni contributive</i>	[...]
<i>genuinità contratti e di rapporti lavoro considerati</i>	[...]
<i>trasferte e rimborsi spese</i>	[...]
<i>orario lavoro</i>	[...]
<i>rischio assicurato</i>	[...]
<i>tariffe e premi</i>	[...]
<i>ecc</i>	

10) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI SUL TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA PROVINCIA DI _____, I CONTROLLI ESEGUITI HANNO CONDOTTO A CONTESTAZIONI RELATIVI AI SEGUENTI PROFILI, NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

<i>adempimenti in materia di lavoro (es. Lul, ecc)</i>	[...]
<i>adempimento in materia di lavoro</i>	[...]
<i>lavoro irregolare e sommerso</i>	[...]
<i>somministrazione illecita di manodopera</i>	[...]
<i>recupero agevolazioni contributive</i>	[...]
<i>genuinità contratti e di rapporti lavoro considerati</i>	[...]
<i>trasferte e rimborsi spese</i>	[...]
<i>orario lavoro</i>	[...]
<i>rischio assicurato</i>	[...]
<i>tariffe e premi</i>	[...]

Segue questionario

III) PROVVEDIMENTI DEGLI ISPETTORI

AMMONTARE DELLE SOMME PER SANZIONI E RECUPERI

11) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI NELLA PROVINCIA DI _____, I CONTROLLI ESEGUITI HANNO CONDOTTO A CONTESTAZIONI DI ILLECITI AMMINISTRATIVI E PENALI E A RECUPERI DI CONTRIBUTI E PREMI, OLTRE SANZIONI, PER I SEGUENTI IMPORTI, NEL SOTTOINDICATO NUMERO DI CASI:

	INPS	INAIL	GDF	DTL	ASL	Ispettorato
<i>fino a 50.000</i>	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
<i>fino a 100.000</i>	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
<i>fino a 300.000</i>	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
<i>oltre 300.000</i>	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]

12) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI SUL TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA PROVINCIA DI _____, I CONTROLLI ESEGUITI HANNO CONDOTTO A CONTESTAZIONI DI ILLECITI AMMINISTRATIVI E PENALI E A RECUPERI DI CONTRIBUTI E PREMI, OLTRE SANZIONI, PER I SEGUENTI IMPORTI, NEL SOTTOINDICATO NUMERO DI CASI:

	INPS	INAIL	GDF	DTL	ASL	Ispettorato
<i>fino a 50.000</i>	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
<i>fino a 100.000</i>	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
<i>fino a 300.000</i>	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
<i>oltre 300.000</i>	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]

RECUPERI PATRIMONIALI CON DIFFIDA ACCERTATIVA

13) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI NELLE PROVINCIA DI _____, I CONTROLLI ESEGUITI HANNO CONDOTTO A RECUPERI PATRIMONIALI A FAVORE DEI LAVORATORI, NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

diffide accertative _____

Segue questionario

14) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI SUL TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA PROVINCIA DI _____, I CONTROLLI ESEGUITI HANNO CONDOTTO A RECUPERI PATRIMONIALI A FAVORE DEI LAVORATORI, NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

diffide accertative _____

CONCILIAZIONI MONOCRATICHE

15) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI NELLE PROVINCIA DI _____, PRIMA O DURANTE I CONTROLLI SONO STATI ESEGUITI TENTATIVI DI CONCILIAZIONE MONOCRATICA, CON RISULTATI POSITIVI, NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

tentativi di conciliazione monocratica _____

tentativi di conciliazione monocratica con accordo _____

16) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI SUL TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA PROVINCIA DI _____, PRIMA O DURANTE I CONTROLLI SONO STATI ESEGUITI TENTATIVI DI CONCILIAZIONE MONOCRATICA, CON RISULTATI POSITIVI, NEL SEGUENTE NUMERO DI CASI:

tentativi di conciliazione monocratica _____

tentativi di conciliazione monocratica con accordo _____

IV) DATI IN RIFERIMENTO AI RICORSI E ALLE TUTELE

PRESENTAZIONE RICORSO AMMINISTRATIVI

17) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI NELLA PROVINCIA DI _____, E' STATO PRESENTATO IL SEGUENTE NUMERO DI RICORSI, CON ESITI COME NUMERICAMENTE INDICATO:

Ricorsi a	tot. ricorsi	accolti	respinti	silenzio-rig.
COMITATO LAV.	[...]	[...]	[...]	[...]
INPS	[...]	[...]	[...]	[...]
INAIL	[...]	[...]	[...]	[...]
DRL	[...]	[...]	[...]	[...]
DTL/Ispett.	[...]	[...]	[...]	[...]

Segue questionario

18) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI SUL TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA PROVINCIA DI _____, E' STATO PRESENTATO IL SEGUENTE NUMERO DI RICORSI, CON ESITI COME NUMERICAMENTE INDICATO:

Ricorsi a	tot. ricorsi	accolti	respinti	silenzio-rig.
COMITATO LAV.	[...]	[...]	[...]	[...]
INPS	[...]	[...]	[...]	[...]
INAIL	[...]	[...]	[...]	[...]
DRL	[...]	[...]	[...]	[...]
DTL/Ispezz.	[...]	[...]	[...]	[...]

RICHIESTE DI REVISIONE IN AUTOTUTELA

19) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI NELLA PROVINCIA DI _____, E' STATO RICHiesto PER ISCRITTO AGLI ENTI –IN FORME DIVERSE DAI RICORSI DI LEGGE- DI RICONSIDERARE IN AUTOTELA I PROPRI PROVVEDIMENTI E/O DI ESSERE SENTITI PERSONALMENTE, CON ESITI COME NUMERICAMENTE INDICATO:

Ricorsi a	tot. ricorsi	silenzio	convocazione	accoglimento
INPS	[...]	[...]	[...]	[...]
INAIL	[...]	[...]	[...]	[...]
DRL	[...]	[...]	[...]	[...]
DTL/Ispezz.	[...]	[...]	[...]	[...]
GdF	[...]	[...]	[...]	[...]
CC	[...]	[...]	[...]	[...]
altri	[...]	[...]	[...]	[...]

20) SU NUMERO _____ CONTROLLI ISPETTIVI SUL TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA PROVINCIA DI _____, E' STATO RICHiesto PER ISCRITTO AGLI ENTI –IN FORME DIVERSE DAI RICORSI DI LEGGE- DI RICONSIDERARE IN AUTOTELA I PROPRI PROVVEDIMENTI E/O DI ESSERE SENTITI PERSONALMENTE, CON ESITI COME NUMERICAMENTE INDICATO:

Ricorsi a	tot. ricorsi	silenzio	convocazione	accoglimento
INPS	[...]	[...]	[...]	[...]
INAIL	[...]	[...]	[...]	[...]
DRL	[...]	[...]	[...]	[...]
DTL/Ispezz.	[...]	[...]	[...]	[...]
GdF	[...]	[...]	[...]	[...]
CC	[...]	[...]	[...]	[...]
altri	[...]	[...]	[...]	[...]

V@L - periodico di approfondimento del **Commercialista Telematico Srl** ®

da un'idea dell'**Avv. Mauro Parisi**

Anno I

Editore del sito internet: **Commercialista Telematico srl**

e.mail: info@commercialistatelematico.com

domicilio: via Tripoli 86 Rimini

telefono 0541/780083

fax 0541/780655

p.iva 03273690408

capitale sociale euro 20.000,00 i.v.

R.E.A. 285198

periodico telematico registrato presso il Tribunale di Rimini al n. 13/2004

Direttore Responsabile: **Roberto Pasquini**

Coordinazione e contenuti scientifici: **Avv. Mauro Parisi**