



ORDINE DEI CONSULENTI
DEL LAVORO
Consiglio Provinciale di Foggia

IN COLLABORAZIONE CON



ANCLUP
FOGGIA

CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

**L'ISPEZIONE DEL LAVORO A DIECI ANNI DALLA RIFORMA
L'ASSE.CO. GARANZIA E TUTELA DELLE IMPRESE REGOLARI
IL JOBS ACT: CONTRATTO A TERMINE, APPRENDISTATO
E DELEGHE**

23 MAGGIO 2014 Sala Convegni "Fantini" - Confindustria Foggia -
ore 15.00-19.00 Via Valentini Vista Franco n.1 (4° Piano) - FOGGIA

CON IL PATROCINIO DI



CONFINDUSTRIA FOGGIA
Associazione degli Industriali
di Capitanota



PLT
Foggia Lavoro Team

Pierluigi Rausei

Dirigente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ()*
Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro Univ. di Bergamo
Adapt Professional Fellow
Centro Studi Internazionali DEAL Univ. Modena e Reggio Emilia

() Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene*

ISPEZIONI DEL LAVORO

- *d.lgs. n. 124/2004*

i dieci anni della riforma dei servizi ispettivi



Codice di comportamento del personale ispettivo

Il 21 gennaio 2014 il Ministero del Lavoro ha pubblicato il nuovo «**Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro**» adottato con **DM 15 gennaio 2014**, previa consultazione pubblica dal 9 al 28 ottobre 2013

[Decreto Direttoriale 20 aprile 2006](#) del Direttore generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

[Circolare INPS n. 60 del 20 aprile 2006](#)

[Circolare INAIL n. 30 del 14 giugno 2006](#)

ART. 7 CDC Principio di collaborazione

- **Collaborazione:** atteggiamento non vessatorio e pregiudizialmente punitivo, ma piuttosto la predisposizione all'ascolto e alla cooperazione al fine di evidenziare le irregolarità presenti con l'intento dichiarato di sanarle prima che sanzionarle;
- **Rispetto :** obiettivo perseguito l'abbandono di ogni logica "del sospetto" nei confronti del soggetto ispezionato;
- **Minore turbativa possibile:** il "new style" dell'ispezione dopo il D.Lgs. n. 124/2004 si chiude nella consacrazione del criterio della non invadenza nei confronti dell'ispezionato, "ferme restando le finalità e le esigenze dell'accertamento", in buona sostanza la minore turbativa è quella concretamente possibile, in ragione della tipologia e delle caratteristiche dell'ispezione

Programmazione

La programmazione dell'attività di vigilanza rappresenta *"il momento determinante nella impostazione di una azione ispettiva che voglia essere concentrata su obiettivi concreti di prevenzione e repressione delle leggi sociali"*, così recitava, già la Circolare del Ministero del lavoro del 24 gennaio 1976. Con questa stessa convinzione si è mossa la Direttiva del 18 settembre 2008.

Art. 4 CdC

Il personale ispettivo osserva il programma di lavoro realizzato secondo le specifiche modalità impartite dall'Amministrazione. Le indicazioni del programma sono da considerarsi ordine di servizio nonché atto di assoluta riservatezza

Preparazione

Art. 5 CdC

In rapporto alla tipologia di intervento da effettuare, l'indagine ispettiva deve essere preceduta da una fase preparatoria a cura del personale ispettivo e/o amministrativo, diretta a raccogliere tutte le informazioni e la documentazione inerenti al soggetto da sottoporre a controllo, avvalendosi delle banche dati.

Uniformità e trasparenza

A seguito della Direttiva del 18 settembre 2008, la **nota n. 6052 del 27 aprile 2009**, nel presentare il progetto riguardante l'uniformità e la trasparenza delle azioni ispettive e di vigilanza, procede ad individuare degli interlocutori qualificati per l'interlocuzione con i diversi livelli di responsabilità delle strutture amministrative centrali e periferiche del Ministero del Lavoro, consentendo che, oltre alle ordinarie procedure contenziose, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro e la Direzione generale possano divenire tempestivi destinatari di vari "input" o segnalazioni "informali" in ordine alla **"correttezza sul piano tecnico e comportamentale dell'agire del personale ispettivo"** del Ministero.

Art. 21 CdC: astensione e incompatibilità dell'ispettore

Co. 1 - Il personale ispettivo si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad indagini ispettive in tutte le ipotesi di cui all'art. 7 del DPR n. 62/2013.

Co. 2 – L'obbligo di astensione sussiste anche nel caso in cui le condizioni di cui all'art. 7 del DPR n. 62/2013 sussistano in capo al professionista che assiste il soggetto ispezionato

Co. 3 - La dichiarazione deve essere effettuata anche qualora tale relazione emerga **nel corso dell'accertamento**.

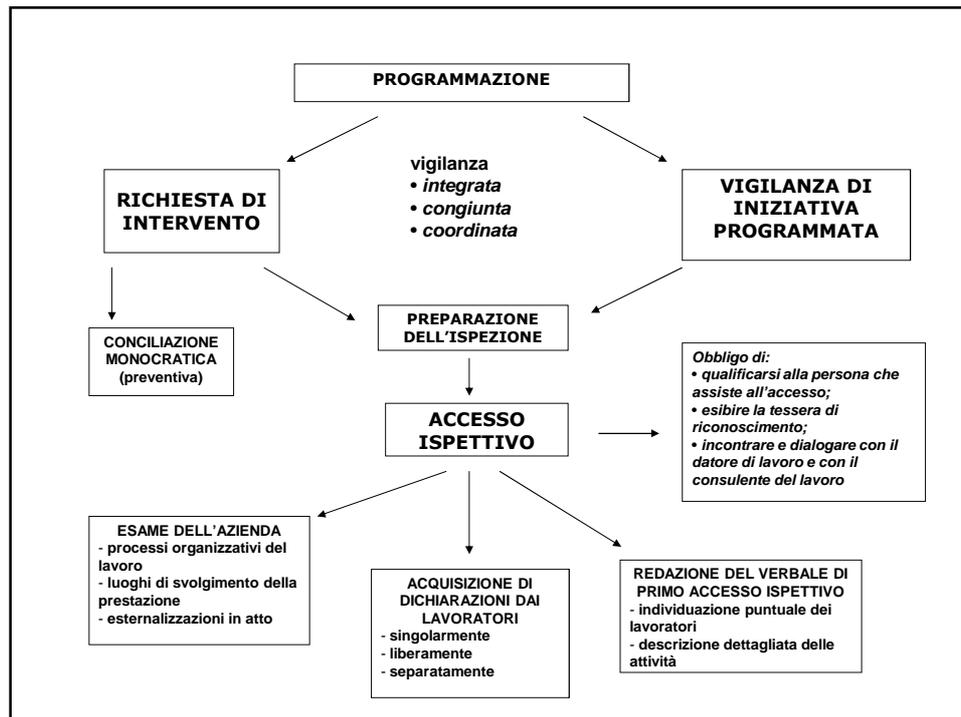
Art. 8 CdC: informativa e assistenza all'ispezione

Co. 3 - Il personale ispettivo **informa il soggetto ispezionato della facoltà di farsi assistere, nel corso dell'accertamento**, da un professionista abilitato ai sensi dell'articolo 1 della L. n. 12/1979 nonché di **rilasciare dichiarazioni**.

L'assenza del professionista non è ostativa alla prosecuzione dell'attività ispettiva, né inficia la sua validità.

Co. 4 - Il personale ispettivo verifica, nel caso in cui il soggetto ispezionato si avvalga di consulenza esterna, che il professionista sia **in possesso di abilitazione**, annotando gli estremi di iscrizione al relativo albo.

Co. 5 - Lotta all'abusivismo (penalmente sanzionato)



Le fasi del procedimento ispettivo

In una agevole schematizzazione della struttura dell'ispezione del lavoro possiamo distinguere le seguenti fasi:

- **programmazione**
- **preparazione**
- **accesso ispettivo**
- **attività investigativa**
- **prima verbalizzazione**
- **accertamento**
- **seconda verbalizzazione con notificazione degli illeciti amministrativi e rilevazione degli illeciti penali e fiscali**
- *** trasmissione del rapporto e dei verbali**

Accesso ispettivo

L'art. 6 del CdC stabilisce che il personale ispettivo ministeriale deve “**qualificarsi** al personale presente sul luogo di lavoro ed **esibire la tessera di riconoscimento**” immediatamente e senza che sia necessaria apposita richiesta da parte del soggetto ispezionato, precisando anzi lo stesso art. 6, comma 2, *ad abundantiam* e quasi in forma pleonastica, che “in mancanza della tessera di riconoscimento **l'accesso non può avere luogo**”.

L'acquisizione delle dichiarazioni

Il personale ispettivo assume informazioni dai lavoratori mediante dichiarazioni acquisite di norma durante il primo accesso

Art. 12 CdC

Se necessario raccoglie dichiarazioni da rappresentanti sindacali, della sicurezza e ogni altro organismo rappresentativo presente in azienda per ulteriori elementi conoscitivi

Né il consulente del lavoro né il datore di lavoro possono assistere alla fase di assunzione di informazioni dei lavoratori

Verbale di primo accesso ispettivo

art. 13 del d.lgs. n. 124/2004
art. 33 della legge n. 183/2010
(Circ. Min. Lav. nn. 41/2010 e 10/2011)

art. 13 CdC 2014

VPAI – contenuti essenziali (1)

Il verbale di primo accesso ispettivo deve contenere:

- a) **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

VPAI – contenuti essenziali (2)

Il VPAI deve contenere inoltre:

d) **ogni richiesta, anche documentale**, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti

Il Protocollo d'intesa MLPS e CNO-CDL del 15 febbraio 2012 preclude al personale ispettivo di richiedere documentazione per dati accessibili ai funzionari individuati nell'allegato tecnico, salvo impossibilità materiale o necessità di polizia giudiziaria

- fermo restando quanto previsto **dall'articolo 4, comma 7, della legge 22 luglio 1961, n. 628. preclude**

Verbale di primo accesso ispettivo Art. 13 CdC

L'art. 13 del CdC nel ribadire i contenuti della Circolare n. 41 del 9 dicembre 2010, sancisce che terminate le attività di verifica e conclusa la visita ispettiva, il personale ispettivo deve rilasciare il verbale di primo accesso ispettivo (art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 124/2004), **identificando i lavoratori** trovati intenti al lavoro e **descrivendo le modalità** del loro impiego, **specificando le mansioni** svolte e **fornendo qualsiasi notizia utile ad evidenziare le effettive condizioni di lavoro** (ferme restando le disposizioni in materia di prescrizione obbligatoria per quanto attiene alle contravvenzioni).

Verbale interlocutorio
Comunicazione di definizione
degli accertamenti

Verbale interlocutorio

Dal testo dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33 della legge n. 183/2010 deriva che all'esito della verbalizzazione di primo accesso ispettivo soltanto le ulteriori richieste di informazioni e documentazione provenienti dagli ispettori del lavoro troveranno giustificazione, fermo restando che le stesse dovranno essere formalizzate in apposito "**verbale interlocutorio**", nel quale si dia atto della prosecuzione delle indagini ispettive e si deducano, pur sinteticamente, le ragioni delle ulteriori sopravvenute richieste.

Art. 14 CdC 2014

Art. 14 CdC – Verbale interlocutorio

In base all'art. 14 del CdC gli ispettori sono tenuti a redigere un verbale interlocutorio, in caso di **accertamenti complessi** che si prolungano nel tempo, quando, dunque, non è possibile definire l'accertamento sulla scorta dei documenti e delle informazioni già acquisite in forza del verbale di primo accesso ispettivo e, pertanto, si rendono **necessarie ulteriori informazioni**; in tal caso, il verbale interlocutorio deve contenere la richiesta motivata di documenti ed informazioni, con l'espressa indicazione che gli accertamenti sono ancora in corso

Comunicazione di definizione degli accertamenti

La Circolare n. 41/2010 del Ministero del Lavoro, in piena adesione ai principi e allo spirito della Direttiva del 18 settembre 2008, ha ulteriormente chiarito che ove al verbale di primo accesso ispettivo non faccia seguito un verbale di accertamento e notificazione ovvero altro provvedimento di natura sanzionatoria (si pensi alla diffida accertativa o alla prescrizione obbligatoria), gli ispettori che hanno effettuato e concluso gli accertamenti devono informare l'ispezzionato mediante una specifica **"comunicazione di regolare definizione degli accertamenti"** che dovrà contenere l'esplicita indicazione della circostanza oggettiva che per quanto raccolto e formato agli atti del fascicolo ispettivo non sono emersi elementi di irregolarità idonei a comprovare la sussistenza di fattispecie di illecito o inosservanze.

Comunicazione di definizione degli accertamenti

Art. 15 CdC

Se al termine dell'ispezione non redige alcun provvedimento sanzionatorio, il personale ispettivo deve informare tempestivamente l'ispezionato con apposita **comunicazione di definizione degli accertamenti**.

Verbale unico
di accertamento e notificazione
e diffida precettiva a regolarizzare

VUAN – elementi essenziali

Il verbale di accertamento e notificazione deve contenere

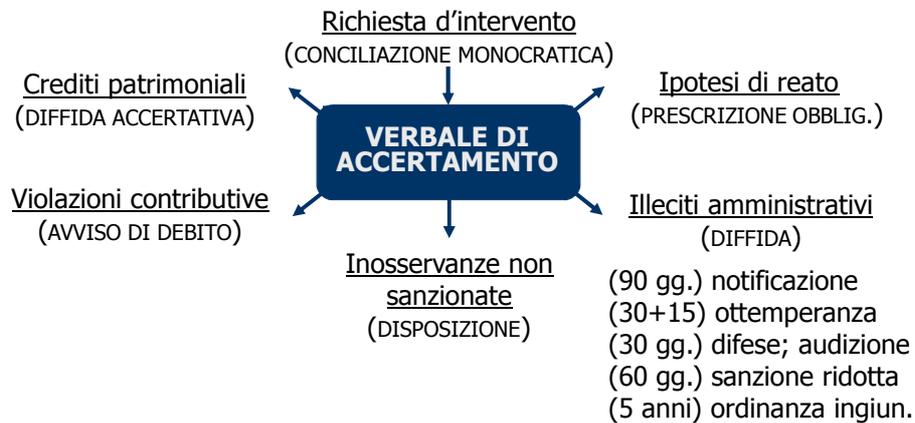
- **esiti dettagliati dell'accertamento**
- **indicazione puntuale delle fonti di prova** degli illeciti
- **diffida a regolarizzare** gli inadempimenti sanabili
- possibilità di **estinzione agevolata ottemperando alla diffida** e pagando la sanzione ridottissima;
- possibilità di **estinzione agevolata** col pagamento della sanzione in misura ridotta (art. 16 della legge n. 689/1981);
- indicazione degli **strumenti di difesa** e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.

Verbale unico

Art. 15 CdC

L'art. 15 del CdC stabilisce che il verbale unico deve contenere **qualsiasi elemento utile a garantire una conoscenza precisa e circostanziata dei fatti**, nonché assicurare il diritto di difesa del "presunto" trasgressore. La disposizione consente anche il rinvio *per relationem* ai contenuti del verbale di primo accesso e del verbale interlocutorio, mentre viene prescritto l'obbligo di motivazione del verbale con specifico riferimento alle conclusioni dell'accertamento, secondo quanto previsto dall'art. 13, comma 4, d.lgs. n. 124/2004, anche allo scopo di prevenire il contenzioso (amministrativo o giudiziale).

Possibili esiti dell'ispezione



regolarizzazione e deflazione del contenzioso

STRUMENTO	PRESUPPOSTI	EFFETTI
Conciliazione monocratica	<i>controversie conciliabili</i>	evita l'ispezione
Diffida accertativa	<i>crediti patrimoniali</i>	può divenire titolo esecutivo
Diffida precettiva	<i>illeciti amministrativi sanabili</i>	sanzione ridottissima (minima o 1/4 fissa)
Prescrizione obbligatoria	<i>reati puniti con ammenda o ammenda o arresto</i>	ammenda ridotta (1/4 del massimo)
Disposizione	<i>norme generiche discrezionali</i>	ordine preciso ed esecutivo

Conciliazione monocratica

può essere esperita qualora da una richiesta d'intervento ovvero in corso d'ispezione emergano i presupposti per una:

"soluzione conciliativa della controversia"

tentativo di conciliazione monocratica:

- la conciliazione ed il versamento dei contributi riferiti alle somme ed al periodo concordati estinguono il procedimento ispettivo
- il verbale è dichiarato esecutivo con decreto dal giudice competente, su istanza della parte interessata

oppure prosegue l'accertamento ispettivo

Conciliazione monocratica

• **PREVENTIVA** all'ispezione, su richieste di intervento da cui emergano diritti disponibili dei lavoratori, sui quali sia possibile una soluzione conciliativa (Circ. 24/2004).

• **CONTESTUALE** all'ispezione, prima dell'adozione del verbale di accertamento, qualora durante l'attività di vigilanza emergano gli stessi presupposti (circ. 24/2004).

la conciliazione contestuale è ammissibile fino a quando l'ispettore non abbia compiutamente accertato i presupposti per l'adozione di provvedimenti sanzionatori, "in relazione agli elementi probatori acquisiti ed alla loro capacità di tenuta in giudizio" (circ. 36/2009).

La disposizione

Impartita dagli ispettori del lavoro per l'applicazione di
"norme che attribuiscono apprezzamento discrezionale" - "norme tecniche e delle buone prassi in materia di sicurezza"



provvedimento immediatamente esecutivo



Entro 15 gg.: ricorso al Direttore della DTL



Entro 15 gg.: decisione o silenzio-rigetto
(il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione)

(art. 14 D.Lgs. n. 124/2004 ; art. 302-bis D.Lgs. 81/2008)

La diffida accertativa

Adottata dagli ispettori del lavoro che rilevano inosservanze contrattuali, da cui derivino:

"crediti patrimoniali a favore dei lavoratori "



tentativo di conciliazione entro 30 giorni



con provvedimento di validazione del direttore della DTL, acquista valore di accertamento tecnico con efficacia di titolo esecutivo



ricorso al CRL presso la DRL (entro 30 gg.)

(art. 12 D.Lgs. n. 124/2004 – Circ. Min.Lav. n. 1 dell'8 gennaio 2013)

La difesa del datore di lavoro

- *Accesso agli atti dell'ispezione*
 - *Gli scritti difensivi*
 - *I ricorsi amministrativi*
- *Il ricorso giudiziario in opposizione*

Accesso alle dichiarazioni nel CdC 15 gennaio 2014

Art. 12, comma 9, del CdC

Nessuna copia delle dichiarazioni
deve essere rilasciata al lavoratore e/o
al soggetto ispezionato

Art. 24, co. 7, L. n. 241/1990

“Deve comunque essere garantito ai richiedenti
l'accesso ai documenti amministrativi la cui
conoscenza sia necessaria **per curare o per
difendere i propri interessi giuridici**”

Circolare n. 43 dell'8 novembre 2013

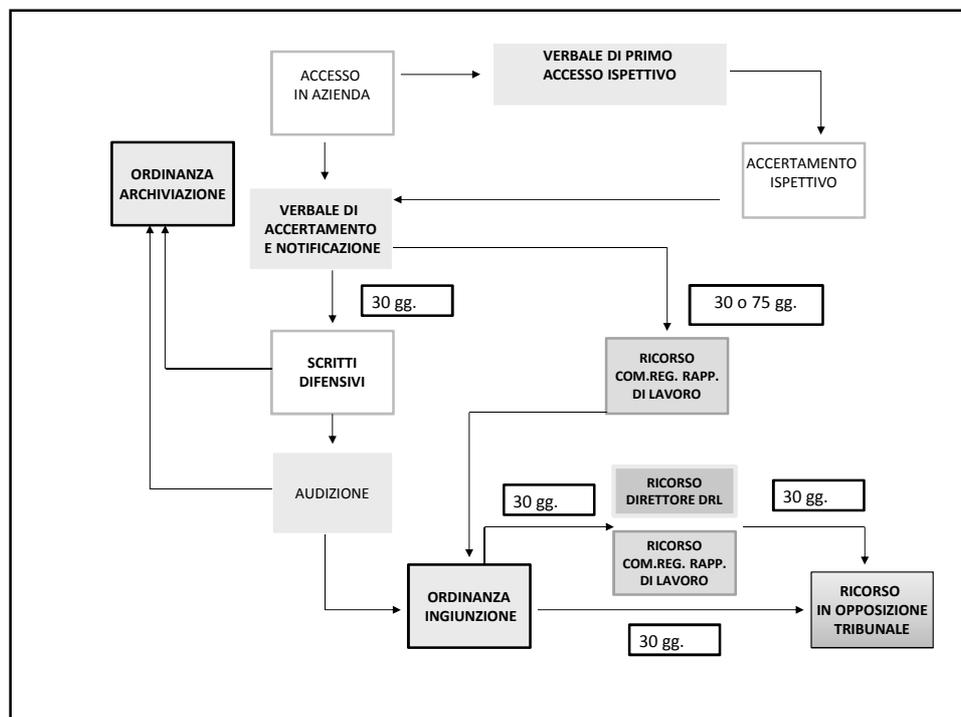
Con Circolare n. 43 dell'8 novembre 2013 il Ministero del Lavoro illustrando la sentenza del **Consiglio di Stato, sez. VI, n. 4035 del 31 luglio 2013** interviene in maniera decisa sul tema dell'accesso agli atti della ispezione del lavoro per sancire la odierna validità dei limiti sanciti dal Regolamento adottato dal Ministero del Lavoro con D.M. 4 novembre 1994, n. 757.

Circolare n. 43 dell'8 novembre 2013

Pur riconoscendo "una possibilità di valutazione "caso per caso", che potrebbe talvolta consentire di ritenere prevalenti le esigenze difensive in questione" (il richiamo è alla sentenza Cons. St., sez. VI, n. 3798/2008), afferma il principio secondo cui "***non può però affermarsi in modo aprioristico una generalizzata recessività dell'interesse pubblico all'acquisizione di ogni possibile informazione***, per finalità di controllo della regolare gestione dei rapporti di lavoro (a cui sono connessi valori, a loro volta, costituzionalmente garantiti), rispetto al diritto di difesa delle società o imprese sottoposte ad ispezione" (sul punto la pronuncia n. 4035/2013, peraltro, è già stata fatta propria da Tar Lombardia - Milano, Sez. III, con sentenza 17 ottobre 2013, n. 2314).

Lettera Circolare n. 8051 del 2 maggio 2014

Con Lettera Circolare n. 8051 del 2 maggio 2014 il Ministero del Lavoro ha posto in evidenza la successiva e più recente sentenza del **Consiglio di Stato, sez. VI, n. 863 del 24 febbraio 2014** intervenuta in materia a confermare e rilanciare i contenuti della pronuncia n. 4035/2013 sancendo la piena validità dei limiti sanciti dal D.M. 4 novembre 1994, n. 757.



Articolo 18 Ordinanza-ingiunzione

1. Entro il termine di trenta giorni dalla data della contestazione o notificazione della violazione, gli interessati possono far pervenire all'autorità competente a ricevere il rapporto a norma dell'art. 17 **scritti difensivi e documenti** e possono **chiedere di essere sentiti** dalla medesima autorità.

Articolo 18 Ordinanza-ingiunzione

2. L'autorità competente, **sentiti gli interessati**, ove questi ne abbiano fatto richiesta, ed **esaminati i documenti** inviati e gli argomenti esposti negli **scritti difensivi**, se ritiene fondato l'accertamento, determina, con ordinanza motivata, la somma dovuta per la violazione e ne ingiunge il pagamento, insieme con le spese, all'autore della violazione ed alle persone che vi sono obbligate solidalmente; altrimenti emette ordinanza motivata di archiviazione degli atti comunicandola integralmente all'organo che ha redatto il rapporto.

Gli scritti difensivi possono differenziarsi in due distinte tipologie:

- quelli che **argomentano l'insussistenza** delle violazioni, chiedendo l'annullamento delle sanzioni irrogate;
- quelli che pur confermando la sussistenza degli illeciti **chiedono la riduzione** degli importi sanzionatori ai minimi di legge, in base ai criteri di cui all'art. 11 della legge n. 689/1981.

Cass. Civ., Sez. Un., 28 gennaio 2010, n. 1786

L'audizione è preordinata all'esposizione di elementi favorevoli alla propria tesi che l'interessato vuole far conoscere all'Autorità preposta all'adozione dell'ordinanza, per concludere che la tutela del trasgressore non è lesa dal mancato uso di tale facoltà, atteso che quelle ragioni potranno senza dubbio alcuno essere prospettate in sede giurisdizionale. Ne consegue che anche **tale vizio non può comportare l'annullamento dell'ordinanza ingiunzione**, attesa la più volte rilevata pienezza di cognizione che compete al giudice del rapporto.

Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124
Capo IV - Ricorsi amministrativi

Articolo 16 - Ricorso alla direzione regionale del lavoro

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.

Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124
Capo IV - Ricorsi amministrativi

Articolo 16 - Ricorso alla direzione regionale del lavoro

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.

Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124
Capo IV - Ricorsi amministrativi

Articolo 16 - Ricorso alla direzione regionale del lavoro

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.

Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124
Capo IV - Ricorsi amministrativi

Articolo 17 - 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. (...)

Articolo 17 - Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124

2. Tutti i ricorsi avverso gli atti di accertamento e le ordinanze-ingiunzioni delle direzioni territoriali 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 nel termine di 90 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.

Articolo 17 - Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124

3. Il ricorso **sospende** i termini di cui agli articoli 14, 18 e 22 della legge 24 novembre 1981, n. 689, ed i termini di legge per i ricorsi giurisdizionali avverso verbali degli enti previdenziali.

Corte cost. 5.6.2013, n. 119 (cfr. Lett. circ. Min. Lav. 25.6.2013, n. 11533) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 17, comma 3, d.lgs. n. 124/2004, nella parte in cui disponeva che il ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro sospende anziché interrompe il termine di cui all'art. 22, legge n. 689/1981. Il giudice delle leggi riconosce che la norma era in contrasto sia con l'art. 3 Cost., per disparità di trattamento e manifesta irragionevolezza della disciplina da essa disposta, sia con l'art. 113, comma 2, Cost., perché fortemente limitativa dell'effettività della tutela giurisdizionale a causa della sospensione.

Ricorso in opposizione

*Art. 6 del d.lgs. n. 150/2011
Circolare 2 novembre 2011, n. 28*

Art. 6 del d.lgs. n. 150/2011

1. Le controversie previste dall'articolo 22 della legge 24 novembre 1981, n. 689 sono regolate dal rito del lavoro, ove non diversamente stabilito dalle disposizioni del presente articolo.
2. L'opposizione si propone davanti al giudice del luogo in cui è stata commessa la violazione.
4. L'opposizione si propone davanti al tribunale quando la sanzione è stata applicata per una violazione concernente disposizioni in materia:
 - a) di tutela del lavoro, di igiene sui luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
 - b) di previdenza e assistenza obbligatoria;

Art. 6 del d.lgs. n. 150/2011

6. Il ricorso è proposto, a pena di inammissibilità, entro trenta giorni dalla notificazione del provvedimento, ovvero entro sessanta giorni se l'interessato risiede all'estero, e può essere depositato anche a mezzo del servizio postale.

7. L'efficacia esecutiva del provvedimento impugnato può essere sospesa secondo quanto previsto dall'articolo 5.

8. Con il decreto di cui all'articolo 415, secondo comma, del codice di procedura civile il giudice ordina all'autorità che ha emesso il provvedimento impugnato di depositare in cancelleria, dieci giorni prima dell'udienza fissata, copia del rapporto con gli atti relativi all'accertamento, nonché alla contestazione o notificazione della violazione. Il ricorso e il decreto sono notificati, a cura della cancelleria, all'opponente e all'autorità che ha emesso l'ordinanza.

Art. 6 del d.lgs. n. 150/2011

9. Nel giudizio di primo grado l'opponente e l'autorità che ha emesso l'ordinanza possono stare in giudizio personalmente. L'autorità che ha emesso l'ordinanza può avvalersi anche di funzionari appositamente delegati.

10. Alla prima udienza, il giudice:

a) quando il ricorso è proposto oltre i termini di cui al comma 6, lo dichiara inammissibile con sentenza;

b) quando l'opponente o il suo difensore non si presentano senza addurre alcun legittimo impedimento, convalida con ordinanza appellabile il provvedimento opposto e provvede sulle spese, salvo che l'illegittimità del provvedimento risulti dalla documentazione allegata dall'opponente, ovvero l'autorità che ha emesso l'ordinanza abbia omissso il deposito dei documenti di cui al comma 8.

Art. 6 del d.lgs. n. 150/2011

11. Il giudice **accoglie l'opposizione** quando non vi sono **prove sufficienti** della responsabilità dell'opponente.

12. Con la sentenza che accoglie l'opposizione il giudice può annullare in tutto o in parte l'ordinanza o modificarla anche limitatamente all'entità della sanzione dovuta, che è determinata in una misura in ogni caso non inferiore al minimo edittale.

13. Salvo quanto previsto dall'articolo 10, comma 6-bis, del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, gli atti del processo e la decisione sono **esenti da ogni tassa e imposta**

Art. 5 del d.lgs. n. 150/2011

1. Nei casi in cui il presente decreto prevede la sospensione dell'efficacia esecutiva del provvedimento impugnato il giudice vi provvede, se richiesto e **sentite le parti**, con ordinanza non impugnabile, quando ricorrono **gravi e circostanziate ragioni** esplicitamente indicate nella motivazione.

2. In caso di **pericolo imminente** di un danno grave e irreparabile, la sospensione può essere disposta con **decreto pronunciato fuori udienza**. La sospensione diviene inefficace se non è confermata, entro la prima udienza successiva, con l'ordinanza di cui al comma 1

Azione di accertamento negativo

(non incide direttamente sulle sanzioni amministrative)

“il ricorso giurisdizionale per accertamento negativo degli addebiti contenuti in un verbale ispettivo redatto congiuntamente dall’Ispettorato del lavoro, dall’Inps, dall’Inail e dalla Guardia di Finanza è ammissibile soltanto nei confronti degli enti previdenziali (...) è invece inammissibile il ricorso avverso le contestazioni dell’Ispettorato del lavoro in quanto il verbale ispettivo è un atto prodromico, di per sé non lesivo di situazioni giuridiche soggettive”

(Cass. 12 luglio 2010, n. 16319)

«In riferimento ad azioni di accertamento negativo, nell'applicare le regole di distribuzione dell'onere probatorio poste dall'art. 2697 c.c. occorre dare rilievo non al criterio dell'iniziativa processuale, bensì al criterio di natura sostanziale relativo alla posizione delle parti riguardo ai diritti oggetto del giudizio», là dove, appunto, grava sull'organo di vigilanza l'onere di dimostrare il fondamento sostanziale, in fatto e in diritto, delle pretese sanzionatorie o, sul lato previdenziale, contributive

(Cass. Civ., Sez. Lav., 17 luglio 2008, n. 19762; Cass. Civ., Sez. Lav., 1° dicembre 2008, n. 28516; Corte App. Ancona, Sez. Lav., 11 marzo 2009, n. 97)

Cass. Civ., Sez. Lav., 18 maggio 2010 n. 12108, ribadisce che nel contesto dell'esercizio dell'azione di accertamento negativo gli oneri processuali di allegazione e di prova dei fatti che costituiscono il diritto negato grava sul convenuto, che risulta titolare dell'asserito diritto e sostanziale aggressore rispetto allo stesso (conforme Cass. Civ., Sez. Lav., 10 novembre 2010, n. 22862).

Con tale pronunciamento la Suprema Corte svolta decisamente sul fronte del carico probatorio che deve accompagnare una azione giudiziaria preventiva rispetto agli interventi difensivi, di tipo amministrativo o giudiziario, nei confronti dei verbali di accertamento degli organi ispettivi.

JOBS ACT

- *d.l. 20 marzo 2014, n. 34,
convertito dalla legge 16 maggio 2014, n. 78*
- *ddl AS n. 1428/2014*

Lavoro a tempo determinato

L'art. 1 del d.l. n. 34/2014 non interviene sul contratto "acausale" introdotto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, ma piuttosto **elimina l'obbligo di causale nel contratto a termine**, cancellando dall'ordinamento la necessità di indicazione di una ragione oggettiva (organizzativa, tecnica, produttiva o sostitutiva) per assumere a tempo determinato.

La novella legislativa stabilisce che al contratto di lavoro, **per lo svolgimento di qualsiasi mansione**, può essere apposto **un termine di durata non superiore a 36 mesi**, comprensiva di eventuali proroghe.

Il «preambolo» del Senato

Considerata la perdurante crisi occupazionale e l'incertezza dell'attuale quadro economico nel quale le imprese devono operare, nelle more dell'adozione del **testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro**, con la previsione in via sperimentale del **contratto a tempo indeterminato a protezione crescente**, salva l'attuale **articolazione dei tipi e sottotipi di contratto di lavoro**, vista la direttiva europea n. 1999/70, al decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368 sono apportate le modificazioni che seguono

La norma sancisce poi che il numero complessivo dei rapporti di lavoro a termine presso ciascun datore di lavoro **non può eccedere il limite del 20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al **1° gennaio dell'anno di assunzione**

QUESTIONI

- a) azienda che nasce in corso d'anno
- b) azienda che in corso d'anno incorpora altra azienda
- c) cambio di appalto o successione nel contratto (quale base di computo? se con acquisizione personale si supera limite?)
- d) organico ridotto per dimissioni, risoluzioni consensuali, cessione di ramo d'azienda ecc.

il parametro legale interessa soltanto i contratti a tempo determinato e **non anche i rapporti commerciali di somministrazione di lavoro** a termine

Fanno eccezione al limite del 20%:

- i **"datori di lavoro"** (nel testo originario del dl 34/2014 figuravano le imprese) **che occupano fino a 5 dipendenti** che possono sempre stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato,
- i contratti a tempo determinato stipulati per l'**avvio di nuove attività**, per ragioni di carattere **sostitutivo** o di **stagionalità**, per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi; con lavoratori di **età superiore a 55 anni** (art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368/2001);
- i contratti a termine per le **imprese in fase di costituzione** (startup)
- i contratti a termine rispetto all'organico per **gli enti ed istituti di ricerca** (privati e pubblici) i contratti che hanno ad oggetto esclusivo attività di ricerca scientifica o tecnologica, assistenza tecnica o coordinamento e direzione, possono avere durata pari al progetto

La sanzione per la violazione del limite del 20%

L'art. 5, comma 4-septies, del dlgs n. 368/2001, **senza previsione di esclusività della sanzione**, stabilisce che il superamento del limite del 20% comporta l'applicazione per il datore di lavoro che viola il tetto una **sanzione pecuniaria amministrativa** commisurata al **20% della retribuzione** per il primo lavoratore in esubero e **al 50% della retribuzione** per ogni lavoratore successivo al primo.

La sanzione si applica **per ciascun mese o frazione di mese** superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro e le somme introitate dal pagamento delle sanzioni confluiscono nel Fondo sociale per occupazione e formazione.

La norma ammette le **proroghe del contratto a termine fino ad un massimo di 5 volte**, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Rispetto alle 8 proroghe del testo originario, dunque, **ridotte a cinque le volte** in cui il contratto a tempo determinato potrà **essere prorogato** con il consenso del lavoratore **nei 36 mesi complessivi**, indipendentemente dal numero dei rinnovi quindi 5 volte e basta nell'arco temporale dei 36 mesi dal primo contratto a termine fra le stesse parti per le stesse mansioni.

Il datore di lavoro non ha più l'onere della prova della giustificatazza della proroga.

il periodo di **astensione obbligatoria di maternità**, durante un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività utile a conseguire il **diritto di precedenza**.

La norma chiarisce inoltre che per le lavoratrici madri il diritto di precedenza non vale soltanto per le assunzioni con contratti a tempo indeterminato, ma **anche per le assunzioni a termine**

Il datore di lavoro è tenuto ad **informare** il lavoratore del **diritto di precedenza** mediante **espresso richiamo** nel documento scritto che contiene l'apposizione del termine

Le norme si applicano ai **rapporti di lavoro costituiti dopo l'entrata in vigore del DL** (21 marzo 2014).

Prima applicazione del 20%, conservano efficacia i **limiti percentuali previsti dai vigenti CCNL**.

Il datore di lavoro, al quale non si applicano i limiti percentuali stabiliti dai CCNL, che alla data del 21 marzo 2014, ha in corso rapporti di lavoro a termine superiori al limite del 20% deve **rientrare nel limite entro il 31 dicembre 2014**. Dopo tale data non potrà stipulare nuovi contratti a tempo determinato fino a quando non si sarà adeguato al nuovo limite.

L'adeguamento al 20%, entro il 31 dicembre, non opera se un **contratto collettivo applicabile nell'azienda** (non solo nazionale, ma anche aziendale) dispone un limite percentuale o un termine più favorevole

Monitoraggio

Si introduce nell'art. 1 del d.l. n. 34/2014 il comma 2-*bis*, prevedendo l'obbligo per il Ministro del lavoro di trasmettere al Parlamento, entro un anno dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, una relazione sugli effetti della riforma del contratto a tempo determinato, evidenziando gli andamenti occupazionali con riferimento all'utilizzo del contratto a termine in relazione alle altre tipologie di lavoro e in considerazione delle risultanze delle comunicazioni obbligatorie anche con riferimento alle proroghe e alle trasformazioni.

Somministrazione di lavoro

L'art. 1 del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, si occupa anche di somministrazione di lavoro.

Anche la somministrazione di lavoro a tempo determinato **non necessita di riferimenti a specifiche causali giustificative.**

In questo senso l'ulteriore chiarimento apportato dalla legge di conversione n. 78/2014 che modificando il secondo comma dell'art. 1 del d.l. n. 34/2014 elimina dall'art. 21, comma 1, lettera c), del d.lgs. n. 276/2003 l'obbligo di indicazione della causale nel contratto commerciale di somministrazione a termine.

Con riferimento al **numero complessivo dei contratti di somministrazione di lavoro a termine** attivati presso l'utilizzatore ispezionato non deve tenere in nessuna considerazione il limite del 20% dell'organico complessivo introdotto dall'art. 1 del d.l. n. 34/2014 con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato. In questo senso l'esplicito chiarimento pervenuto dalla legge di conversione n. 78/2014 che fa riferimento ai contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 del d.l. n. 34/2014. Rileva l'art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 1 del d.l. n. 34/2014, in base al quale la individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato rimane affidata ai **contratti collettivi nazionali di lavoro**, a condizione che siano stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi.

Inoltre, con riguardo al nuovo art. 20, comma 4 del d.lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione a termine acausale che sia attivato per un numero di casi maggiore di quello previsto dalla contrattazione collettiva fa scattare la **sanzione della nullità del contratto** con la relativa applicazione delle sanzioni civili ex art. 27 del d.lgs. n. 276/2003 e delle **sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro**, diventando in tale ipotesi il contratto collettivo stesso fonte del diritto, addirittura con copertura sanzionatoria. Non opera, dunque, nei confronti della somministrazione a termine la sanzione amministrativa introdotta dalla legge di conversione n. 78/2014 per il contratto a tempo determinato.

Apprendistato

L'art. 2 del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 è intervenuto significativamente sul contratto di **apprendistato** disciplinato dal Testo Unico dell'apprendistato, contenuto nel **decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167**.

All'esito dei lavori parlamentari che hanno portato alla legge 16 maggio 2014, n. 78, l'apprendistato ha subito importanti frenate su tutti i profili di liberalizzazione e semplificazione tentati (a tratti azzardati) dal d.l. n. 34/2014.

Campo di applicazione e norma transitoria

Un fondamentale intervento emendativo ha riguardato il campo di applicazione del d.l. n. 34/2014 con l'introduzione di norme a carattere transitorio.

La legge n. 78/2014 ha così introdotto il nuovo art. 2-bis nel testo del decreto-legge per delimitare l'ambito di applicazione del d.l. n. 34/2014 ai **solì rapporti di apprendistato costituiti a decorrere dalla entrata in vigore** del d.l. n. 34/2014 (21 marzo 2014),

facendo **salvi gli effetti già prodotti**.

Forma scritta del piano formativo

Il primo tema di cui si è occupato il Parlamento è stato quello relativo alla originaria abolizione dell'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale dell'apprendista.

Sul punto è stato reintrodotta, nell'art. 2, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 167/2011, l'obbligo di elaborare e redigere in forma scritta il piano formativo individuale, anche se in una forma semplificata, giacché esso deve essere contenuto, sinteticamente, nel contratto di apprendistato, e può essere realizzato anche sulla base di moduli o di formulari predisposti dalla contrattazione collettiva ovvero dagli enti bilaterali.

Mancanza di forma scritta del piano formativo

Con la legge n. 78/2014 è ripristinata la sanzione amministrativa dell'art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 167/2011, nella misura da 100 a 600 euro nella fattispecie base, che ridotta a norma dell'art. 16 della legge n. 689/1981 è pari a euro 200.

Se il datore di lavoro incorre nella recidiva la sanzione risulta più grave: da 300 a 1.500 euro, che ridotta a norma dell'art. 16 della legge n. 689/1981 è pari a euro 500 (un terzo del massimo).

La violazione è ammessa a diffida obbligatoria (art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004), per cui in caso di tempestiva regolarizzazione il datore di lavoro potrà estinguere l'illecito con il pagamento della sanzione ridottissima pari al minimo edittale (100 euro in occasione della prima violazione, 300 euro in caso di recidiva).

Parametro per valutare la formazione

Con la Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 il Ministero del Lavoro ha, infatti, precisato che per valutare la responsabilità datoriale nel mancato adempimento degli obblighi formativi, con specifico riguardo alla formazione professionalizzante o di mestiere, la stessa viene a configurarsi quando il datore di lavoro non effettuava "la formazione interna in termini di "quantità", contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale". L'art. 7, comma 1, ultimo periodo, del d.lgs. n. 167/2011 stabilisce che la disposizione di cui al d.lgs. n. 124/2004 possa essere adottata dagli ispettori del lavoro "qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale".

Formazione pubblica nell'apprendistato professionalizzante

Il secondo tema di intervento ha riguardato l'obbligo di integrare la formazione professionalizzante con quella di base e trasversale offerta dai servizi pubblici regionali. La legge n. 78/2014 introduce l'obbligo per la Regione di provvedere a **comunicare** al datore di lavoro **entro 45 giorni dalla comunicazione di assunzione dell'apprendista** le modalità di effettuazione della formazione, non limitandosi astrattamente ad indicare le modalità della formazione in base alle linee guida adottate dalla Conferenza permanente Stato-regioni in data 20 febbraio 2014, ma contenendo **esplicito riferimento alle sedi e al calendario delle attività** formative previste, per le quali la Regione può avvalersi anche dei datori di lavoro e delle associazioni di categoria dichiaratisi disponibili.

Obblighi di stabilizzazione

Terzo momento di novellazione rispetto al testo originario del d.l. n. 34/2014 è stato quello relativo agli obblighi di stabilizzazione legali e contrattuali che risultavano il 21 marzo 2014 integralmente abrogati. Sul punto è stato reintrodotta l'obbligo di **stabilizzazione legale** degli apprendisti già assunti per i datori di lavoro che **occupano almeno 50 dipendenti**, fissando la quota d'obbligo di conferma in servizio nella misura del 20% del numero complessivo degli apprendisti occupati nei 36 mesi precedenti alla nuova assunzione con apprendistato. Inoltre è stato reintrodotta l'obbligo di **stabilizzazione contrattuale** fissato dai CCNL per le aziende che **occupano fino a 49 dipendenti**, ripristinando la vigenza della disposizione che assegna ai contratti collettivi la facoltà di introdurre obblighi di conferma in servizio (art. 2, comma 1, lett. i), d.lgs. n. 167/2011).

Sanzioni per nuovi obblighi di stabilizzare

Il comma *3-bis* dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011, come sost. dall'art. 2, comma 1, lett. a), n. 2, del d.l. n. 34/2014, conv. dalla legge n. 78/2014, ha introdotto nuovi obblighi legali di conferma in servizio. Si ritiene debbano escludersi dal computo gli apprendistati cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni e per licenziamento per giusta causa, sebbene tale esplicitazione fosse contenuta nell'abrogato comma *3-bis* dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011. Pertanto in caso di violazione degli obblighi di stabilizzazione si determinerà il disconoscimento dei contratti di apprendistato instaurati in violazione dei limiti legali o contrattuali, secondo un criterio inevitabilmente cronologico (in base al momento della comunicazione di instaurazione), convertendone il rapporto lavorativo in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Circolare n. 5/2013).

Deroghe per l'apprendistato per la qualifica o il diploma

Il testo originario del d.l. n. 34/2014 all'art. 2, comma 1, lett. b), prevedeva una deroga rispetto alla retribuzione per l'apprendista assunto con apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, stabilendo che fossero retribuiti integralmente per le ore di lavoro prestate, aggiungendo solo il **35% delle ore di formazione effettuate**.

La legge n. 78/2014 è intervenuta per precisare che la misura delle ore retribuite deve essere almeno del 35%, evidenziando che trattasi di **misura minima derogabile soltanto in melius** dal datore di lavoro e dai contratti collettivi.

Deroghe per l'apprendistato per la qualifica o il diploma

Inoltre la legge n. 78/2014 ha aggiunto una ulteriore deroga alla disciplina dell'apprendistato di primo livello con riferimento alla natura a tempo indeterminato del rapporto, si è previsto, infatti, che, nelle sole regioni e province autonome in cui è presente un sistema di **alternanza scuola-lavoro** definito, i contratti collettivi nazionali di lavoro possono stabilire specifiche modalità per utilizzare il contratto di apprendistato, **anche a tempo determinato, con riferimento allo svolgimento di attività stagionali** (art. 3, comma 2-quater, d.lgs n. 167/2011).

Deroghe per l'apprendistato di alta formazione

Rispetto al testo originario del d.l. n. 34/2014, che non si occupava dell'apprendistato di alta formazione, la legge n. 78/2014 è intervenuta per introdurre una specifica deroga alla disciplina dettata per tale modalità di apprendistato dall'art. 5 del d.lgs. n. 167/2011, con riferimento ai limiti anagrafici.

Si prevede, in effetti, che, nell'ambito del **programma sperimentale**, previsto dall'art. 8-bis, comma 2, del d.l. n. 104/2013, convertito dalla legge n. 128/2013, che include la possibilità di svolgere periodi di formazione in azienda per gli **studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie** nel triennio 2014-2016, si possano stipulare contratti di apprendistato in **deroga ai limiti di età** stabiliti dal Testo Unico dell'apprendistato.

Monitoraggio

In base ad uno specifico intervento della Camera dei Deputati (confermato al Senato) è stato introdotto dalla legge n. 78/2014 il comma 2-bis nell'art. 1 del d.l. n. 34/2014 per sancire l'obbligo per il Ministro del lavoro di trasmettere al Parlamento, entro un anno dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, una relazione sugli effetti della riforma del contratto di apprendistato, evidenziando gli andamenti occupazionali con riferimento all'utilizzo dell'apprendistato in relazione alle altre tipologie di lavoro e in considerazione delle risultanze delle comunicazioni obbligatorie.

Messaggio Inps n. 4152 del 17 aprile 2014

1.1 Contributo addizionale ASpI

1.2 Sgravio contributivo in favore delle assunzioni di dipendenti in sostituzione di lavoratori in congedo

2. Apprendistato

3. Restituzione del contributo addizionale ASpI

**Elenco anagrafico
e *status* di disoccupato**

Nell'art. 3 del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014 si trovano inserite due misure di particolare rilievo nel contesto di un possibile e utile ripensamento dei servizi territoriali per l'impiego e della gestione delle politiche attive del lavoro.

Il primo momento di riforma attiene alla sostituzione del concetto generico di "persone", all'interno dell'art. 4, comma 1, del DPR n. 442/2000, con la più specifica locuzione che comprende i **cittadini italiani**, i **cittadini degli Stati membri dell'Unione europea** e gli **stranieri regolarmente soggiornanti** in Italia, per identificare puntualmente le categorie di soggetti che hanno diritto ad essere inseriti nell'elenco anagrafico dei lavoratori che cercano una occupazione.

Con il secondo intervento il *Jobs Act* corregge i contenuti dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 181/2000, in merito alla possibilità per i lavoratori disoccupati di presentare la **dichiarazione di immediata disponibilità** a svolgere una attività lavorativa in **qualsiasi centro per l'impiego del territorio nazionale** ovvero **a mezzo PEC** (dopo l'importante integrazione operata dalla legge n. 78/2014 al testo originario del d.l. n. 34/2014), anziché in via esclusiva in quello che ha competenza territoriale sul luogo nel quale sono domiciliati, risultando facilitati nell'accedere allo *status* di disoccupati.

DURC

interrogazione telematica istantanea

In base al decreto attuativo dell'art. 4 del d.l. n. 34/2014, conv. legge n. 78/2014, chiunque vi abbia interesse (**compresa l'impresa** stessa) potrà **verificare** non solo con **modalità esclusivamente telematiche**, in tempo reale, digitando il codice fiscale del soggetto da verificare, le condizioni di regolarità contributiva nei confronti di INPS, INAIL e Casse edili.

L'interrogazione telematica istantanea sostituisce ad ogni effetto il DURC, ovunque previsto.

L'esito della interrogazione telematica avrà validità di **120 giorni dalla data di acquisizione**.

L'interrogazione di verifica telematica istantanea della regolarità contributiva **assolve l'obbligo di verifica del requisito di non commissione di violazioni gravi** in materia previdenziale che consente di partecipare alle gare per i contratti pubblici.

I soggetti pubblici che erogano sovvenzioni e vantaggi economici di qualunque genere, se dalla verifica di regolarità risulta una inadempienza contributiva, devono **trattenere una somma pari al debito accertato**, procedendo al pagamento del dovuto direttamente agli enti previdenziali interessati (compresa Cassa edile).

Contratti di solidarietà difensivi

Con l'art. 5 del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, viene ad essere modificata la disciplina dei contratti di solidarietà.

Anzitutto il primo comma della disposizione si inserisce nel corpo dell'art. 6 del d.l. n. 510/1996, convertito dalla legge n. 608/1996, un comma 4-bis contenente la previsione in base alla quale il limite di spesa previsto per i **contratti di solidarietà difensiva di tipo "A" (aziende in campo di applicazione CIGS)**, previsti dall'art. 1 del d.l. n. 726/1984, convertito dalla legge n. 863/1984, in forza delle previsioni finanziarie e di spesa dell'art. 3, comma 8, della legge n. 448/1998 e dell'art. 1, comma 524, della legge n. 266/2005, a decorrere dall'anno 2014, è fissato nella misura pari a **15 milioni di euro all'anno**.

La stessa disposizione, peraltro, assegna al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il compito di **definire con proprio decreto i criteri per la concessione del beneficio** della riduzione contributiva stabilita dal comma 4 dello stesso art. 6 del d.l. n. 510/1996, convertito dalla legge n. 608/1996. Criteri attualmente definiti dal Decreto Ministeriale 8 febbraio 1996 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 67 del 20 marzo 1996).

Il comma 1-bis dell'art. 5 del d.l. n. 34/2014, aggiunto dalla legge di conversione n. 78/2014, prevede inoltre che la misura della **riduzione contributiva**, per un periodo non superiore a 24 mesi, sia **del 35%** con riferimento, appunto, alla riduzione stabilita dall'art. 6, comma 4, del d.l. n. 510/1996 rispetto all'ammontare della contribuzione previdenziale ed assistenziale dovuta dai datori di lavoro che procedono a stipulare un contratto di solidarietà difensiva in forza del quale i lavoratori siano interessati da **una riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%**.

L'art. 5, comma 1-ter, del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, prevede che allo scopo di favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante delle risorse impiegate, i contratti di solidarietà sottoscritti devono essere **depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro** del CNEL (di cui all'art. 17 della legge n. 936/1986).

Le deleghe future (possibili)

Il disegno di legge delega AS n. 1428/2014 prevede cinque ampie deleghe al Governo in materia di:

Art. 1 ammortizzatori sociali

Art. 2 servizi per il lavoro e politiche attive

Art. 3 semplificazione di procedure e adempimenti

Art. 4 riordino delle forme contrattuali

Art. 5 maternità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

I limiti endogeni del disegno di legge delega AS n. 1428/2014 sono iscritti anche nella sua lunga fase parlamentare oltreché sulle seguenti circostanze:

le deleghe devono essere esercitate entro **sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge delega**

dalla attuazione delle deleghe **non devono derivare nuovi o maggiori oneri** a carico della finanza pubblica