

Ricorsi Amministrativi in materia lavoro e previdenza:

1. *Verbale Unico e Diffida obbligatoria.*
2. *Conciliazione monocratica.*
3. *Diffida accertativa.*
4. *Contenzioso amministrativo: DTL, INPS e INAIL.*

Ultime novità:

Decreto correttivo Jobs Act



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*



1. Verbale Unico di Accertamento e Diffida obbligatoria

Le fonti:

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Indice

1. Introduzione: cenni sull'attività ispettiva

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

2. Verbalizzazione ispettiva

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

... segue...



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Indice

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*



1. Introduzione: Cenni sull'attività ispettiva

1.1 Personale Ispettivo e Vigilanza

Art. 6 D. Lgs. 124/2004

(Personale Ispettivo)

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

1.1 Personale Ispettivo e Vigilanza

Art.7 D. Lgs. 124/2004

(Vigilanza)

Il personale ispettivo **vigila**:

- a)** sull'esecuzione di tutte le **leggi in materia di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali** che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale ovunque sia prestata attività di lavoro a prescindere dallo schema contrattuale, tipico o atipico, di volta in volta utilizzato;
- b)** sulla **corretta applicazione** dei **contratti** e accordi **collettivi** di lavoro;
- c)** sul **funzionamento delle attività previdenziali e assistenziali** a favore dei prestatori d'opera **compiute dalle associazioni professionali**, da altri enti pubblici e da privati, escluse le istituzioni esercitate direttamente dallo Stato, dalle province e dai comuni per il personale da essi dipendente;

1.1 Personale Ispettivo e Vigilanza

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

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

1.1 Personale Ispettivo e Vigilanza

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



Circolare INPS 9 maggio 2016 n. 76

1.2 Accesso ispettivo

DECRETO LEGISLATIVO 23 APRILE 2004, N. 124

Art. 13

ACCESSO ISPETTIVO, POTERE DI DIFFIDA E VERBALIZZAZIONE UNICA

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

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

1.2 Accesso ispettivo

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

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

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

1.2 Accesso ispettivo

Circolare INPS
9 maggio 2016
n. 76

Operazioni da svolgersi nel corso del primo accesso ispettivo

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



1.3 Acquisizione delle dichiarazioni

Ai funzionari ispettivi compete – oltre al **potere di ispezione e di accesso** – anche il potere di **accertamento e di acquisizione delle dichiarazioni**.



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

1.3 Acquisizione delle dichiarazioni

Circolare INPS
9 maggio 2016
n. 76

Si ricorda che i **verbali redatti** dai funzionari ispettivi **fanno piena prova, fino a querela di falso.**

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



1.3 Acquisizione delle dichiarazioni

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

1.4 Esame e acquisizione della documentazione

L'**esame della documentazione** rappresenta una fase altrettanto rilevante dell'indagine ispettiva in quanto **consente di verificare la congruità tra quanto riscontrato sul soggetto ispezionato e quanto denunciato dal soggetto ispezionato** all'Istituto, nonché da altre denunce e/o registrazioni obbligatorie.

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

2. Verbalizzazione ispettiva

2. Verbalizzazione ispettiva

L'articolo 13 del D.Lgs. n. 124/2004,
così come riformulato dall'art. 33, Legge n. 183/2010 (c.d. **Collegato Lavoro**),
ha dettato disposizioni che regolamentano
la c.d. ***procedimentalizzazione dell'attività ispettiva***, prescrivendo
l'**obbligatorietà della verbalizzazione sia nella fase iniziale che conclusiva
dell'accertamento e i relativi contenuti inderogabili**



Circolare INPS
9 maggio 2016
n. 76

2. Verbalizzazione ispettiva

In specie,

l'art. 10, c.5, d.lgs. n. 124/2004

prevede che

i verbali di accertamento redatti dal personale ispettivo sono fonti di prova relativamente agli elementi di fatto acquisiti e documentati.

Circolare INPS
9 maggio 2016
n. 76

2.1 Il verbale di primo accesso

- Una volta concluse le attività di verifica espletate nel corso del primo accesso, il personale ispettivo deve **predisporre e rilasciare**, ai sensi del citato art. 13, comma 1, **apposito VERBALE DI PRIMO ACCESSO** al datore di lavoro o a chi ne fa le veci o, in loro assenza, ai soggetti aventi titolo a riceverlo a norma del codice di procedura civile (artt. 137 e ss.), ivi compreso il professionista delegato

CONTENUTO



CONTENUTO

- *Il verbale di primo accesso deve contenere:*
 - l'identificazione delle **persone trovate intente al lavoro**
 - e la **descrizione puntuale delle modalità del loro impiego**,
 - ogni **utile notizia** circa l'attività lavorativa svolta (mansioni, abbigliamento, attrezzature utilizzate).

INOLTRE



Circolare INPS
9 maggio 2016
n. 76

ULTERIORI ELEMENTI COSTITUTIVI

• *Ulteriori elementi costitutivi sono:*

- la **specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo**
- l'**esposizione** delle eventuali **dichiarazioni rilasciate** dal datore di lavoro, dal professionista che lo assiste o dalla persona presente all'ispezione
- l'informazione resa dall'ispettore al **datore di lavoro circa la possibilità di farsi assistere** da un professionista abilitato ai sensi della Legge n. 12/1979, e **di rilasciare dichiarazioni**, dando conto dell'eventuale mancato esercizio delle predette facoltà.

L'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori

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

Circolare INPS
9 maggio 2016
n. 76

2.1 Il verbale di primo accesso

VIZI ED EFFETTI

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

a) **invalidità/nullità degli atti successivi** alla procedura per effetto della lesione del diritto del datore di lavoro di contraddire immediatamente gli eventuali esiti dell'accertamento;

b) considerare **privi di supporto probatorio gli illeciti successivamente contestati** e notificati con il verbale unico all'esito delle verifiche espletate.

2.2 Verbale interlocutorio

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

Circolare INPS
9 maggio 2016
n. 76

2.3 Verbale di definizione degli accertamenti

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

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

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

2.4 Verbale Unico di accertamento

DECRETO LEGISLATIVO 23 APRILE 2004, N. 124

Art. 13

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

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



2.4 Verbale Unico di accertamento

Funzione del verbale unico



Racchiudere in un unico atto di natura provvedimentoale la contestazione e notificazione di tutti gli illeciti riscontrati dagli organi di vigilanza (con i relativi importi sanzionatori); così facendo, tutte le contestazioni e la sanzioni saranno oggetto di un unico atto.

Restano esclusi da tale verbalizzazione tutti i provvedimenti che seguono appositi e autonomi percorsi di definizione che saranno adottati con specifici modelli. E' il caso, ad esempio, della **diffida accertativa** o della **disposizione** previste, rispettivamente, dagli artt. 12 e 14 D.Lgs. 124/04 o i provvedimenti di polizia giudiziaria come la **prescrizione obbligatoria**, il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale previsto dall'art. 14 D. Lgs. 81/2008

2.4 Verbale Unico di accertamento

Contenuto del verbale unico



- a) l'indicazione degli **esiti dell'accertamento** con indicazione delle **fonti di prova**, i presupposti di fatto e le **ragioni giuridiche** che hanno determinato la decisione dei verbalizzanti
- b) la **diffida a regolarizzare** gli inadempimenti sanabili estinguendo gli illeciti;
- c) la **possibilità di estinguere gli illeciti** con l'ottemperanza alla diffida e usufruendo del **pagamento in misura agevolata** ai sensi dell'art.13 del D.Lgs. n. 124/2004;

2.4 Verbale Unico di accertamento

Contenuto del verbale unico



d) la **possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili** ovvero quelli per cui non si è ottemperato alla diffida attraverso il **pagamento della sanzione in misura ridotta**, (entro 60 giorni) avvalendosi della procedura di cui **all'art. 16, Legge n.689/81**;

e) l'**indicazione degli strumenti di difesa** e degli organi ai quali **proporre ricorso**, con la specificazione dei termini di impugnazione.



2.4 Verbale Unico di accertamento

Precisazioni su alcuni elementi costitutivi



2.4 Verbale Unico di accertamento

a) l'indicazione degli **esiti dell'accertamento** con indicazione delle **fonti di prova**, i presupposti di fatto e le **ragioni giuridiche** che hanno determinato la decisione dei verbalizzanti



Si tratta della ricostruzione dell'iter operativo (logico e giuridico) che il personale ispettivo ha svolto nel corso dell'accertamento cui il verbale si riferisce.

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



2.4 Verbale Unico di accertamento

a) l'indicazione degli **esiti dell'accertamento** con indicazione delle **fonti di prova**, i presupposti di fatto e le **ragioni giuridiche** che hanno determinato la decisione dei verbalizzanti



Quali **elementi e fonti di prova** assumono **forte rilievo probatorio** e necessitano di particolare attenzione – da parte del personale ispettivo e da parte del consulente del lavoro in sede di censura dell'atto ispettivo – le **interviste dei lavoratori**.

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

2.4 Verbale Unico di accertamento



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

2.4 Verbale Unico di accertamento



Consiglio di Stato, n. 5779/2014

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

2.4 Verbale Unico di accertamento

e) l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con la specificazione dei termini di impugnazione.

Relativamente agli strumenti di difesa e organi a cui proporre ricorso, dal verbale deve risultare:

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

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

2.4 Verbale Unico di accertamento

VIZI ED EFFETTI



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

2.4 Verbale Unico di accertamento

NOTIFICA DEL VERBALE UNICO



Di cruciale importanza

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

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



2.4 Verbale Unico di accertamento

NOTIFICA DEL VERBALE UNICO

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



2.4 Verbale Unico di accertamento

NOTIFICA DEL VERBALE UNICO

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



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

2.4 Verbale Unico di accertamento

Notifica del verbale unico



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

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

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

3. Diffida obbligatoria

3. Diffida Obbligatoria

DECRETO LEGISLATIVO 23 APRILE 2004, N. 124

Art. 13

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

3. In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di quindici giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 2. Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.

DECRETO LEGISLATIVO 23 APRILE 2004, N. 124

Art. 13

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

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

DECRETO LEGISLATIVO 23 APRILE 2004, N. 124

Art. 13

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

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

3. Diffida Obbligatoria

NATURA GIURIDICA

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

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

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

3. Diffida Obbligatoria

OGGETTO

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

3. Diffida Obbligatoria

ESCLUSIONI

La diffida non è ammissibile:

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

3. Diffida Obbligatoria

REGOLARIZZAZIONE E TERMINI

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

3. Diffida Obbligatoria

REGOLARIZZAZIONE E TERMINI

La condotta sanante deve essere posta in essere entro e non oltre il termine perentorio di **30 giorni** dalla data di notificazione del verbale conclusivo degli accertamenti.



Solo a seguito dell'effettiva ottemperanza alla diffida, il trasgressore viene ammesso al pagamento della sanzione in misura minima nei **15 giorni successivi**, a seguito del quale il procedimento si estingue, ma solo limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida (cfr. Min. lav., circ. 9.12.2010, n. 41)

3. Diffida Obbligatoria

DIFFIDA “ORA PER ALLORA”

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



Entro il termine di 15 giorni

3. Diffida Obbligatoria

*L'adozione della diffida **interrompe i termini** per:*

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



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

3. Diffida Obbligatoria

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

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

COSA DEVE FARE UN DATORE DI LAVORO ALL'ATTO QUANDO RICEVE UN VERBALE UNICO D'ISPEZIONE

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

4. Decorrenza termini per pagamento in misura ridotta

4. Decorrenza termini per pagamento in misura ridotta

Il Ministero del lavoro – con **la circolare n. 10/2011** – chiarisce come vada individuato il *dies a quo* dal quale comincia a decorrere il **termine** per il pagamento delle sanzioni in misura ridotta (**60 giorni**), **ex art. 16 legge n. 689/1981**, qualora con il verbale unico siano irrogate **sanzioni** relative sia ad illeciti oggetto di **diffida** sia ad illeciti **non diffidabili**.

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

4. Decorrenza termini per pagamento in misura ridotta

Verbale unico: il termine per le sanzioni A titolo esemplificativo con il verbale unico di accertamento potrebbero verificarsi le seguenti ipotesi:		
<p>solo illeciti ammessi al pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981</p>	<p>→</p>	<p>estinzione attraverso il pagamento di "una somma (...) pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo" entro 60 giorni dalla notificazione del verbale</p>
<p>solo illeciti oggetto di diffida obbligatoria</p>	<p>→</p>	<p>estinzione attraverso la regolarizzazione delle violazioni ed il pagamento "di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa" entro 45 giorni dalla notificazione del verbale</p>

4. Decorrenza termini per pagamento in misura ridotta

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

4. Decorrenza termini per pagamento in misura ridotta

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

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

PRESUPPOSTO MAXISANZIONE

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



PRESUPPOSTO SOSPENSIONE

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

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

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

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

- a) *da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore **sino a 30 giorni di effettivo lavoro;***
- b) *da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore **da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro;***
- c) *da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore **oltre 60 giorni di effettivo lavoro.***

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

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

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

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

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

Violazioni consumate prima del 24/9/2015

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

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

Violazioni consumate dal 24/9/2015

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

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

Violazioni consumate dal 24/9/2015

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

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

LAVORO PARZIALMENTE IRREGOLARE

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

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

REGIME INTERTEMPORALE

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

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

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

LA PROCEDURA



**Ministero del
lavoro circ. n. 26
del 12/10/2015**

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

- a) **la regolarizzazione dell'intero periodo di lavoro prestato in "nero"** secondo le modalità accertate ivi compreso il versamento dei relativi contributi e premi;
- b) **la stipula del contratto di lavoro** subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario non superiore al 50%, o con contratti a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi;
- c) **il mantenimento in servizio del lavoratore per almeno "tre mesi"** e cioè almeno 90 giorni di calendario, da comprovare attraverso il pagamento delle retribuzioni, dei contributi e dei premi scaduti entro il termine di adempimento;
- d) **il pagamento della maxisanzione.**

Per inciso è opportuno ricordare che, a prescindere dalla regolarizzazione del rapporto come sopra indicata, resta fermo il **recupero delle retribuzioni** eventualmente non versati attraverso **l'emanazione della diffida accertativa**, così come del resto già chiarito con circ. n. 1/2013.

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

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

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

INOLTRE





5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero



- *Va precisato che **l'adempimento alla diffida costituisce elemento oggettivo di applicabilità della sanzione in misura minima** che, in qualche misura, bilancia gli oneri sostenuti dal datore per il mantenimento del rapporto di lavoro.*
- *Ne consegue che, **in assenza di un effettivo mantenimento del rapporto di lavoro per almeno 3 mesi entro il centovesimo giorno dalla notifica del verbale, qualunque ne sia la ragione, non potrà ritenersi adempiuta la diffida.***

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero



TERMINI

- *Nel caso di contestazione di **più illeciti**, diffidabili secondo termini diversi o anche non diffidabili, il c.d. dies a quo per il pagamento della sanzione in misura ridotta (60 giorni ex art. 16 L. n. 689/1981), decorre necessariamente dalla scadenza dei termini individuati dal Legislatore per l'adempimento alla diffida per la **maxisanzione**.*

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

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

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



5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

*In tal caso, pertanto, **la diffida non avrà ad oggetto la stipulazione del contratto secondo le tipologie previste dal Legislatore né il conseguente mantenimento in servizio del lavoratore per 3 mesi ma esclusivamente la regolarizzazione del periodo di lavoro prestato in "nero".***

*Pertanto il datore di lavoro, **nell'ordinario termine di 45 giorni dalla notifica della diffida** dovrà dare **dimostrazione della "copertura" del precedente periodo di occupazione irregolare, rettificando la data di effettivo inizio del rapporto di lavoro, del pagamento delle sanzioni nella misura minima e dei contributi riferibili al periodo "in nero".***

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

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

5. La nuova diffida per regolarizzare il lavoro nero

13. DIFFIDA ORA PER ALLORA

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

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*



2. CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Le Fonti

- **Art. 11, D.lgs. 23 aprile 2004, n. 124** (come modificato dall'art. 38, co. 3, L. n. 183 2010 c.d. Collegato Lavoro).

- **Min. LAVORO: Circ. n. 36 del 26.11.2009**
Nota n. 7165 del 16.04.2012



Art. 11. Conciliazione monocratica

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

Indice

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

1. Definizione

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

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

2. Aspetti generali

Ratio e peculiarità

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

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

Effettività dell’istituto

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

3. In cosa consiste

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

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

Quale funzione dunque??



3. In cosa consiste

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

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

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

4. Portata applicativa e condizionalità

Portata applicativa

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

Condizionalità

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

5. Le diverse tipologie

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

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



5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nasce su *“richiesta di parte”*: sulla base di una **richiesta di intervento ispettivo** avanzata dal lavoratore o dall’organizzazione sindacale di appartenenza.

Viene però attivata dalla DTL in costanza di 3 presupposti:

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

5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

La procedura

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

5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

La convocazione

La lettera di convocazione contiene:

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

5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

La procedura

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

5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

L'esito: l'accordo

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

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

5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

L'esito: l'accordo

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

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

5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

L'esito: rateazione debito previdenziale

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

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

5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

L'esito: il mancato accordo

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

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



5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nota Min.Lav. n. 7165/2012

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

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



5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nota Min.Lav. n. 7165/2012

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

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

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





5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nota Min.Lav. n. 7165/2012

1. Richiesta di intervento lacunosa

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

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

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

5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nota Min.Lav. n. 7165/2012

2. Fallimento della conciliazione monocratica promossa

Le valutazioni sono affidate alla DTL caso per caso:

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

5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nota Min.Lav. n. 7165/2012

3. Mancato rispetto degli accordi conciliativi

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

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

(cfr. PUNTO 8)

5.1. La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Conciliazione preventiva plurima

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

5.2. La conciliazione monocratica c.d. contestuale

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

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

Segnatamente:



5.2. La conciliazione monocratica c.d. contestuale

La procedura

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

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

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

5.2. La conciliazione monocratica c.d. contestuale

La procedura

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

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

6. Oggetto

I diritti patrimoniali

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

In particolare, possono essere oggetto di conciliazione monocratica:

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

6. Oggetto

Divieto di Accordi novativi

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

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

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

7. Effetti

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

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

7. Effetti

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

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

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

8. L'Inadempimento degli accordi conciliativi

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

Cosa succede in caso di inadempimento datoriale???

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

Inoltre: 

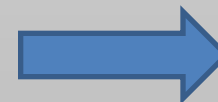


8. L'Inadempimento degli accordi conciliativi

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

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

PERTANTO





8. L'Inadempimento degli accordi conciliativi

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

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

8. L'Inadempimento degli accordi conciliativi

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

9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

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

9.1. Il principio generale di inoppugnabilità

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



9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

9.1. Inoppugnabilità del verbale di accordo

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

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

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

9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

9.1. Inoppugnabilità del verbale di accordo

PERTANTO

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

9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

9.2. Le deroghe

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

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

9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

9.2. La deroga

Vizio del consenso

Tale ipotesi costituisce un profilo di annullamento della conciliazione monocratica.

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



9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

9.2. La deroga

Indeterminatezza dell'oggetto

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

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



9. Profili di impugnabilità del verbale di conciliazione monocratica

9.2. La deroga

Indeterminatezza dell'oggetto

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

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*



3. DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

Le Fonti

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

Art. 12. Diffida accertativa per crediti patrimoniali

1. Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti.
2. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro. In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile.
3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista, con provvedimento del direttore della Direzione provinciale del lavoro, valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo.
4. Nei confronti del provvedimento di diffida di cui al comma 3 e' ammesso ricorso davanti al Comitato regionale per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 17, integrato con un rappresentante dei datori di lavoro ed un rappresentante dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In mancanza della designazione entro trenta giorni dalla richiesta di nomina, il Comitato decide il ricorso nella sua composizione ordinaria. I ricorsi vanno inoltrati alla direzione regionale del lavoro e sono decisi, con provvedimento motivato, dal Comitato nel termine di novanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Amministrazione. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso sospende l'esecutività della diffida

Indice

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

1. Nozione

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

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

1. Nozione

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

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

2. Natura giuridica e peculiarità

Natura giuridica

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

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

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

È un **provvedimento amministrativo dotato di esecutorietà**: ha il potere di attuare la volontà espressa dalla PA che l'ha emanata, **senza l'ulteriore intervento dell'Autorità giudiziaria**, in particolar modo nell'ipotesi in cui venga confermata dal successivo provvedimento di validazione adottato dal Direttore della DTL.

2. Natura giuridica e peculiarità

Peculiarità

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

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



3. Oggetto della diffida: i crediti pecuniari di lavoro

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

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

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

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

Quali dunque?





3. Oggetto della diffida: i crediti pecuniari di lavoro

Quali dunque?

Tra i crediti suddetti rientrano principalmente:

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



4. Il contenuto della diffida accertativa

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

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

5. Il contenuto dell'accertamento tecnico

L'ispettore del lavoro **diffida** il datore di lavoro a corrispondere direttamente al lavoratore le **somme che risultino accertate** quali **crediti retributivi** derivanti dalla corretta applicazione dei contratti collettivi di lavoro applicabili, **solo dopo aver "accertato" le inosservanze alla disciplina contrattuale applicabile al singolo lavoratore.**

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

Al riguardo va comunque ricordato che



5. Il contenuto dell'accertamento tecnico

Al riguardo va comunque ricordato che

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



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

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

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





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

Le tipologie di credito possono essere così suddivise e classificate:

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



6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa

1) crediti retributivi da omesso pagamento

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

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



6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa

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

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

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

6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa

3) retribuzioni di risultato, premi di produzione ecc.

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

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



6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa

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

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

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

6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa

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

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

Se ne traggono le seguenti indicazioni agli Uffici ispettivi:



6. Le tipologie di crediti oggetto di diffida accertativa

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

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

7. Notificazione e procedura di diffida accertativa

Notificazione

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

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

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

7. Notificazione e procedura di diffida accertativa

Procedura

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

8. Esiti: mancata o intervenuta conciliazione monocratica

Mancata conciliazione monocratica ex art. 11

Decorso inutilmente il predetto termine di 30 giorni senza che sia stata avanzata alcuna richiesta di conciliazione, nonché in caso di mancato raggiungimento dell'accordo attestato da apposito verbale, **il predetto provvedimento di diffida accertativa acquisita, con specifico provvedimento del direttore della DTL, valore d'accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo**, all'atto della diffida accertativa dell'ispettore del lavoro.

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

8. Esiti: mancata o intervenuta conciliazione monocratica

Intervenuta conciliazione monocratica ex art. 11

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

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

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

9. Regime di impugnabilità

Ai sensi dell'art. 12, comma 4, nei confronti del provvedimento direttoriale di convalida della diffida accertativa è ammesso il **ricorso** davanti al **Comitato regionale per i rapporti di lavoro di cui all'art. 17, D.Lgs. n. 124/2004**, integrato con un rappresentante dei datori di lavoro e un rappresentante dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

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

9. Regime di impugnabilità

I **ricorsi** devono essere **inoltrati** alla **Direzione regionale del lavoro** e sono **decisi**, con **provvedimento motivato**, dal Comitato **nel termine di 90 giorni** dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'amministrazione.

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

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

9. Regime di impugnabilità

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

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

10. Rilievi critici

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

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



10. Rilievi critici

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

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

10. Rilievi critici

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

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

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

4.

RICORSI AMMINISTRATIVI IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*



4.1 RICORSI INAIL

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI DELL'INAIL

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

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

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI DELL'INAIL

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

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

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

Il nuovo sistema normativo distingue fra:

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

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

La differenziazione ha ricadute sull'organo competente a decidere:

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

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

- ***nella seconda (tasso dei premi)***, i ricorsi vanno presentati e proposti direttamente ***alla sede territoriale Inail che ha emanato il provvedimento impugnato.***
- A norma dell'art. 2 del D.P.R. n. 314/2001, il datore di lavoro può ricorrere alla sede territoriale dell'Inail avverso i provvedimenti emessi dalla stessa sede, concernenti:



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

- a) ***l'oscillazione del tasso medio*** di tariffa per prevenzione infortuni ed igiene dei luoghi di lavoro, limitatamente al primo biennio di attività, e per ***andamento infortunistico***, adottati secondo le modalità di applicazione delle tariffe dei premi;
- b) ***l'oscillazione del tasso supplementare di tariffa per l'assicurazione contro la silicosi e l'asbestosi.***

Il ricorso, in queste ipotesi, è presentato direttamente alla stessa sede, sempre con le modalità e nei termini di cui all'art. 4 del D.P.R. n. 314/2001.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TENTATIVO DI COMPOSIZIONE DELLA CONTROVERSIA

Nota INAIL 8361 del 31/10/2007

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

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

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

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

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

Qualora l'Inail venga a conoscenza che il datore di lavoro non ha provveduto ad effettuare le prescritte denunce di **inizio dell'attività** o di sopravvenute **modifiche e variazioni** (art. 12, T.U.), lo **diffida** ad adempiere nel termine di 10 giorni con cartolina raccomandata (art. 16, comma 1, T.U.).

Contro la diffida dell'Istituto è riconosciuta al datore diffidato la facoltà di **proporre ricorso**, entro lo stesso termine di 10 giorni, alla **DTL** nella cui circoscrizione territoriale si svolge l'attività lavorativa oggetto di contestazione previdenziale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il ricorso di **secondo grado** andrà proposto **entro 15 giorni** dalla data in cui è pervenuta al datore di lavoro la comunicazione della decisione della **DTL**.

Anche il **ricorso al Ministero** che impugna il Decreto del Direttore della **DTL** deve obbligatoriamente contenere gli estremi del provvedimento e le ragioni che motivano la pretesa insussistenza dell'obbligo assicurativo oggetto della diffida originariamente impugnata.

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

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

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*



4.2 RICORSI INPS

RICORSI INPS

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

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

Le tipologie di ricorso sono:



RICORSI INPS

1) ***sussistenza del rapporto di lavoro dipendente*** - questo ricorso andava presentato, fino al 27 maggio 2004, entro 90 giorni dalla notifica del provvedimento dinanzi al Comitato regionale dell'Inps.

Con l'entrata in vigore dell'art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004, come chiarito dalla circolare n. 24/2004 del Ministero del lavoro e dalla successiva circolare n. 132/2004 dell'Inps, ora la competenza a decidere di tale ricorso è del ***Comitato interregionale per i rapporti di lavoro presso la DIL*** e va presentato ***entro 30 giorni*** dalla notifica del provvedimento impugnato.

L'Inps ha precisato che seguitano a restare di competenza del ***Comitato regionale Inps*** i ricorsi relativi ad accertamenti previdenziali in materia di sussistenza del rapporto di lavoro che non derivino da verbali ispettivi o di accertamento;

RICORSI INPS

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

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

RICORSI INPS

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

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

RICORSI INPS

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

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

RICORSI INPS

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

IL NUOVO REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE IN MATERIA DI RICORSI AMMINISTRATIVI

[determinazione n. 195 del 20 dicembre 2013]

PROCEDURA TELEMATICA

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

IL NUOVO REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE IN MATERIA DI RICORSI AMMINISTRATIVI

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

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



IL NUOVO REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE IN MATERIA DI RICORSI AMMINISTRATIVI

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

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

IL NUOVO REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE IN MATERIA DI RICORSI AMMINISTRATIVI

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

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

ISTRUTTORIA

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

1. IRRICEVIBILITA'

*Il ricorso viene considerato **irricevibile** nell'ipotesi in cui:*

- sia presentato in **forma cartacea** senza l'ausilio della procedura telematica,
- abbia ad oggetto un provvedimento di un **organo privato o pubblico diverso dall'Istituto**
- sia da reputarsi **nullo**, in quanto privo dei requisiti essenziali dati dall'indicazione **del soggetto, dell'oggetto e della motivazione.**

2. INAMMISSIBILITA'


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

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


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

2. INAMMISSIBILITA'

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

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

2. INAMMISSIBILITA'

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

2. INAMMISSIBILITA'

L'azione giudiziaria può essere proposta :

* per le **controversie relative a prestazioni di natura pensionistica** entro il termine di **tre anni** decorrenti dalle date sopra indicate,

* mentre per le principali **prestazioni previdenziali** a sostegno del reddito, tra cui malattia, maternità, assegni nucleo familiare, TBC, disoccupazione, entro **un anno**, sempre decorrente dalle medesime date.

3. IMPROCEDIBILITA'

L'improcedibilità rappresenta ipotesi in cui l'atto risulta validamente presentato sia in termini formali che di competenza ma, nel corso dell'iter decisionale, sono intervenute delle variazioni che hanno determinato il **venir meno dell'interesse** alla modifica del provvedimento impugnato.

Tra gli esempi del caso si possono citare la **morte** del ricorrente in caso di diritti non trasmissibili agli eredi, **l'acquiescenza** al provvedimento originario o la **rinuncia** allo stesso.

RICORSI E AUTOTUTELA

L'autotutela, espressamente prevista dall'art. 21 *nonies*, L. n. 241/90, consente all'amministrazione di procedere ad una **revisione** delle proprie determinazioni (...) quando vi sono ragioni che inducano a ritenere *viziato il provvedimento* che è stato adottato.

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

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

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

4.3 RICORSI SANZIONI AMMINISTRATIVE

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

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

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

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

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

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

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

- Qualora l'ordinanza/ingiunzione abbia ad oggetto la **sussistenza o la qualificazione** di un rapporto di lavoro, il ricorso va presentato, ai sensi **dell'art. 17, d.lgs. n. 124/2004**, al **Comitato interregionale per i rapporti di lavoro**, per il tramite della DTL che ha emesso l'atto impugnato, costituito all'interno della Direzione interregionale del lavoro e composto dal Direttore della Direzione regionale, dal Direttore regionale dell'INPS e dal Direttore regionale dell'INAIL.



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

Tale Comitato è destinatario di tutti i ricorsi inerenti alla sussistenza di un rapporto di lavoro ovvero alla diversa qualificazione dello stesso, inoltrati in conseguenza di addebiti provenienti da:

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

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

Legittimazione a ricorrere

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

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

Contenuto del ricorso

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

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

Presentazione del ricorso

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

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

Provvedimenti oggetto di ricorso

Rientrano nella competenza del Comitato interregionale presso la **DIL** tutte le tipologie contrattuali derivanti dalla ***sussistenza di un rapporto di lavoro***, a prescindere dalla qualificazione subordinata o autonoma di quest'ultimo.

Residua, invece, la competenza dei **Comitati Centrali Inps** in tutti quei casi in cui l'atto ispettivo non mette in discussione la qualificazione del rapporto, ma contesta l'inadempimento contributivo.

PERTANTO



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

Provvedimenti oggetto di ricorso

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

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

Provvedimenti oggetto di ricorso

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

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

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

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

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

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

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

Termini di presentazione del ricorso

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

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

Termini di presentazione del ricorso

- A fronte del diverso dies a quo per la proposizione del ricorso al Comitato interregionale nelle fattispecie di cui sopra, laddove nel verbale unico siano ***contestati illeciti diffidabili e non***, si ritiene opportuno fissare un unico momento temporale a far data dal quale promuovere il ricorso stesso, quindi ***decorsi 45 giorni***. Termine, quindi, **75 giorni dalla notifica**.

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

Decisione del ricorso

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

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

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

Decorsi detti termini, si forma il silenzio – rigetto.

RICORSI

IL NUOVO ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO

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

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

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

In vigore dal 24/9/2015

Art. 11

Abrogazioni e altre norme di coordinamento

1.

d) l'articolo 16 è sostituito dal seguente:

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

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.*
- 2. Il ricorso va inoltrato alla direzione regionale del lavoro ed è deciso, nel termine di sessanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Amministrazione. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività dell'ordinanza-ingiunzione, salvo che la direzione regionale del lavoro, su richiesta del ricorrente, disponga la sospensione.*
- 3. Il termine di cui all'articolo 22 della citata legge n. 689 del 1981 decorre dalla notifica del provvedimento che conferma o ridetermina l'importo dell'ordinanza-ingiunzione impugnata ovvero dalla scadenza del termine fissato per la decisione.*

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Art. 11

Abrogazioni e altre norme di coordinamento

1.

e) l'articolo 17 è sostituito dal seguente:

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

Ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro

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

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

Ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro

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

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

Il comitato per i rapporti di lavoro non avrà più valenza regionale, bensì territoriale.

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

Art. 11

Abrogazioni e altre norme di coordinamento

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

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



Old

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

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

New

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Novità

DECRETO LEGISLATIVO n. 185/2016

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

in vigore dall'8 ottobre 2016

Il **D.Lgs. 185/2016** detta disposizioni integrative e correttive del Jobs Act, intervenendo sui **decreti legislativi n. 81, 148, 149, 150 e 151**

Vediamo nel dettaglio quali materie sono state oggetto di revisione

Art. 1

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

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

La prima modifica interviene in tema di

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

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

Vecchia formulazione

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

Nuova formulazione

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

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

Viene invece **interamente riscritto il comma 5** con **l'eliminazione della possibilità di stipulare in autonomia, da parte dei datori di lavoro, convenzioni** con università, istituti tecnici superiori e altre istituzioni formative per avviare tale tipologia di apprendistato **in assenza di regolamentazione regionale.**

La nuova formulazione rimanda, in tali casi, al decreto del Ministero del Lavoro (v. art. 46 c. 1) che stabilisce gli standard professionali e formativi



Vecchia formulazione

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

Nuova formulazione

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

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

Dopo il comma 2, è inserito il seguente:

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



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

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

Vecchia formulazione art. 49 c. 3

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

Nuova formulazione art. 49 c. 3

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

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

RATIO

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

CAMPO DI APPLICAZIONE

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

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



IMPRENDITORI NON AGRICOLI

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

IMPRENDITORI AGRICOLI

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


DURATA DELLA PRESTAZIONE

Sul concetto di durata della prestazione sarà necessario rifarsi alla **relazione illustrativa** al decreto.

La necessità, per gli **imprenditori agricoli**, di avere a disposizione un **arco temporale più ampio** per effettuare la prestazione accessoria, è condizionata al fatto che il lavoro agricolo è influenzato da **eventi di natura meteorologica** che possono impedire la prestazione e che non sono a priori verificabili.

Si può ritenere pertanto che la «***durata***» sia riferita al ***numero di ore totali della prestazione accessoria e non tanto ad un orario di inizio e fine prestabiliti della prestazione stessa.***

NUOVA SANZIONE

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

Significa che nel caso la comunicazione sia stata fatta prima dell'inizio della prestazione, ma in ritardo rispetto ai 60 minuti, la sanzione non sarebbe applicabile?

Si parla però anche di violazione degli obblighi di cui al presente comma, di conseguenza parrebbe di no.

Resta confermato che la sanzione non è diffidabile, non essendo sanabile l'illecito.

COMUNICAZIONE





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

il nuovo modo
di fare formazione

COMMITTENTE NON AGRICOLO

Alla Direzione Territoriale del Lavoro di Novara e del Verbano Cusio Ossola
e-mail certificata dtl.novara_verbaniaco@pec.lavoro.gov.it

Oggetto: **Comunicazione preventiva relativa alle prestazioni di lavoro accessorio ex art. 49, co. 3, primo periodo, del D.Lgs. n. 81/2015.**

In ottemperanza alla normativa in oggetto, con la presente si comunica che la scrivente azienda farà svolgere ai lavoratori sotto indicati le seguenti prestazioni di lavoro accessorio.

Luogo della prestazione _____

Cognome e nome	Cod. Fiscale	Giornata in cui verrà svolta la prestazione	Ora di inizio	Ora di fine

Data, _____

Firma titolare/legale rappresentante



COMMITTENTE AGRICOLO

Alla Direzione Territoriale del Lavoro di Novara e del Verbano Cusio Ossola
e-mail certificata dtl.novara_verbaniaco@pec.lavoro.gov.it

Oggetto: **Comunicazione preventiva relativa alle prestazioni di lavoro accessorio ex art. 49, co. 3, secondo periodo, del D.Lgs. n. 81/2015.**

In ottemperanza alla normativa in oggetto, con la presente si comunica che la scrivente azienda farà svolgere ai lavoratori sotto indicati le seguenti prestazioni di lavoro accessorio.

Luogo della prestazione _____

Cognome e nome	Cod. Fiscale	Data di inizio	Data di fine

Data, _____

Firma titolare/legale rappresentante

Art. 2

Modificazioni al decreto legislativo n. 148 del 2015

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



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

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



Vecchia formulazione art. 15 c. 2

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

Nuova formulazione art. 15 c. 2

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

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



Vecchia formulazione art. 25 c. 2

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

Nuova formulazione art. 25 c. 2

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

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



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

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

Condizioni per la trasformazione:

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



In caso di trasformazione:

- 1) ai lavoratori spetterà un **trattamento di integrazione pari al 50% di quanto percepito ante trasformazione.**
- 2) il **datore di lavoro erogherà la differenza** fino a concorrenza con l'intera integrazione originaria.
- 3) questo **importo sarà non imponibile ai fini previdenziali.**
- 4) ai lavoratori viene garantita la **copertura contributiva figurativa.**

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

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

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

- **Comma 1:** ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei cds e per ogni mensilità di retribuzione un contributo (INPS) pari, per i primi 12 mesi, al 15 % della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 %
- **Comma 2:** per i lavoratori di età tra i 15 e i 29 anni per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del 29mo anno di età contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti

Modifiche all'art. 42

(disposizioni relative a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi già stipulati)

Viene inserito il comma *4-bis* che prevede, **per accordi conclusi prima del 31.07.2015** che contengano, nel piano industriale, il ricorso a contratti di solidarietà, in caso di rilevante interesse strategico per il paese con rischio di ricadute occupazionali significative, **la possibilità di prorogare il trattamento entro il limite di 24 mesi**

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

Modifiche all'art. 43

In tema di disposizione finanziarie, vengono introdotti i commi 4 *bis*, 4 *ter* e 4 *quater* (questi ultimi di redistribuzione, stanziamento e monitoraggio delle risorse)

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

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

Modifiche all'art. 44

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

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

Art. 44 c. 6 bis

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

Modifiche all'art. 44

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

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

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

Art. 3

Modificazioni al decreto legislativo n. 149 del 2015

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

Il decreto interviene sulle **funzioni dell'Ispettorato del Lavoro** inserendo esplicito riferimento alle verifiche sul corretto utilizzo:

- delle prestazioni di lavoro accessorio
- e al contrasto del lavoro irregolare,
- soprattutto in tema di uso non corretto dei tirocini.



Vecchia formulazione art. 2 c. 2 lett. a

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

Nuova formulazione art. 2 c. 2 lett. a

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



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

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

Art. 4

Modificazioni al decreto legislativo n. 150 del 2015

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

OTTOBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

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

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

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

Art. 5

Modificazioni al decreto legislativo n. 151 del 2015

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Vecchia formulazione art. 26 c. 4

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

Nuova formulazione art. 26 c. 4

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