

# **Contenzioso amministrativo**

## **ISPEZIONI: casi aziendali**

***Dr. Temistocle Bussino***

**Professore di “Prassi amministrativa in materia previdenziale” all’Università Cattolica**

**Professore di “Amministrazione del personale” all’Università Bocconi**

# Classificazione e competenze armonizzate



Funzioni ispettive in materia di lavoro e di legislazione sociale

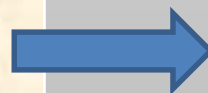


Sono svolte dal personale ispettivo in forza alle Direzioni Territoriali INL



Operano anche in qualità di ufficiale di polizia giudiziaria-

Riscontrano la sussistenza di un reato perseguibile d'ufficio e' comunicato direttamente all'autorità giudiziaria



**Operano anche in qualità di ufficiale di polizia giudiziaria-**



Funzioni ispettive in materia di previdenza e assistenza sociale



Sono svolte dal personale di vigilanza dell'INPS, e dell'INAIL e degli altri enti per i quali sussiste la contribuzione obbligatoria

# Doppio verbale per il recupero dei contributi previdenziali

- L'obbligo della “verbalizzazione unica” trova applicazione alla sola materia sanzionatoria amministrativa. In caso di accertamenti che attengano sia ad aspetti lavoristici – e pertanto con eventuale contestazione di violazioni amministrative – sia ad aspetti previdenziali/assicurativi, la notifica di un unico verbale appare non sempre percorribile né opportuna.
- Inoltre, tenuto conto che la definizione di un verbale amministrativo è di norma più celere rispetto alla definizione di un verbale previdenziale/assicurativo, nel primo dovrà essere inserita una formula che dia contezza che sono ancora in corso gli accertamenti legati al corretto adempimento degli obblighi previdenziali/assicurativi e che pertanto si fa riserva di notificarne successivamente gli eventuali esiti.
- [Ispettorato Nazionale del Lavoro, nota 13/04/2017, n. 120](#)

## Verbale conclusivo degli accertamenti (art. 14, L. 689/81)

- La violazione, quando è possibile, deve essere contestata immediatamente tanto al trasgressore quanto alla persona che sia obbligata in solido al pagamento della somma dovuta per la violazione stessa.
- Se non è avvenuta la contestazione immediata per tutte o per alcune delle persone indicate nel comma precedente, gli estremi della violazione debbono essere notificati agli interessati residenti nel territorio della Repubblica entro il termine di 90 giorni e a quelli residenti all'estero entro il termine di 360 giorni **dall'accertamento**.
- *“...la decorrenza del termine di 90 g.g. va individuata nel momento in cui si sono conclusi gli accertamenti nel loro complesso, comprendendo, anche i tempi tecnici ragionevolmente utili e necessari per l'analisi, l'elaborazione e la verifica degli elementi formati e raccolti. Il dies a quo dunque va a coincidere con il momento dell'acquisizione di tutti i dati e riferimenti di carattere oggettivo e soggettivo necessari per la definizione dell'accertamento inteso nella sua globalità, secondo un criterio di ragionevolezza delle verifiche espletate, adeguatamente esplicitate nel verbale unico”.* (Circolare del Ministero del Lavoro n. 41 del 2010).

# I poteri degli ispettori del lavoro

## Potere d'accesso



**Facoltà di visionare in ogni parte ed in qualsiasi momento i laboratori, i cantieri e i lavori in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e i refettori annessi allo stabilimento**

**Verbale di primo accesso:** l'ispettore verbalizza le circostanze di fatto oggetto di investigazione (lavoratori intenti al lavoro, attrezzature utilizzate, luoghi di lavoro....)

# I poteri degli ispettori del lavoro

## **Potere di accertamento**



**Diritto di esaminare tutta la documentazione in materia di lavoro (per gli ispettori previdenziali per la verifica del corretto adempimento dell'obbligo contributivo e assicurativo) e di interrogare il datore di lavoro, i dipendenti dello stesso.**

## **Potere di contestazione**



**Obbligo di contestare al datore di lavoro le eventuali inadempienze riscontrate mediante apposito Verbale conclusivo e Processo verbale**

**Verbale di accertamento e notificazione:** contiene gli esiti dell'accertamento e la possibilità di estinguere gli illeciti mediante ottemperanza alla diffida e pagamento della sanzione ridotta

## Ispettorato nazionale del lavoro - [circolare 1° giugno 2018, numero 9](#) .

La certificazione dei contratti di lavoro è prevista dall'articolo 75 e seguenti del Dlgs 276/2003.

Nel caso di procedimento di certificazione in corso, l'accertamento ispettivo prosegue la sua strada, mentre quello certificatorio è sospeso (previsione peraltro riportata dalla maggior parte dei regolamenti delle Commissioni). Egualmente accade nel caso in cui la domanda di certificazione sia stata presentata dopo l'inizio dell'accertamento ispettivo.

***Differente il caso in cui agli ispettori venga esibita una certificazione già conclusa. In tale evenienza gli effetti certificatori permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili.***







Qualora in esito a una verifica ispettiva emergano vizi relativi alla erronea qualificazione di un contratto di lavoro certificato, ovvero difformità tra programma negoziale e successiva attuazione, nel verbale conclusivo si deve dare atto che l'applicazione delle sanzioni e degli altri effetti è condizionata al negativo espletamento del tentativo di conciliazione obbligatorio presso la Commissione di certificazione.

***Pregiudiziale all'eventuale ricorso giurisdizionale, infatti, è l'espletamento del tentativo di conciliazione in base all'articolo 410 del Codice di procedura civile, la cui richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.***

## I ricorso al tribunale

*Dopo il tentativo di conciliazione avviato senza effetti, l'organo ispettivo potrà promuovere ricorso al giudice del lavoro o al Tar a seconda del vizio che si voglia far valere:*

- se si riscontra la violazione di una norma di legge che disciplina il procedimento o uno sviamento del potere certificatorio, la competenza sarà del Tar;
- se si dovesse accertare invece un errore nella qualificazione del contratto o una palese difformità tra il programma negoziale certificato e l'effettiva esecuzione del contratto, la giurisdizione è riservata al giudice ordinario.

## Verbale di primo accesso ispettivo

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

***La mancata redazione del verbale di primo accesso ispettivo o la sua grave incompletezza con espressa previsione normativa fa sì che le due inosservanze possano dare luogo a profili di invalidità e di nullità della procedura sanzionatoria amministrativa per vizio di legittimità, per esplicita violazione di legge del novellato art. 13, comma 1.***

**Elemento fondamentale del verbale di primo accesso è anche “la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo”.**

- **Tale verbalizzazione dovrà dare conto**
  - ✓ **del sopralluogo effettuato sulle postazioni di lavoro**
  - ✓ **della disamina dell’organizzazione complessiva del lavoro e dell’impresa ispezionata**
  - ✓ **della acquisizione delle dichiarazioni dal personale trovato intento al lavoro e delle rappresentanze sindacali se presenti,**
  - ✓ **dell’eventuale acquisizione od esame della documentazione presente sul luogo di lavoro**

b) specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo (art. 33, comma 1, lett. b) *segue 1 di 2*

- ❑ In ordine alle attività compiute appare opportuno evidenziare nel corpo del verbale *le modalità di espletamento delle attività dell'azienda.*
- ❑ Per quanto concerne l'acquisizione delle *dichiarazioni del personale*, fermo restando l'esigenza di acquisire i necessari riscontri di carattere "testimoniale", è possibile, nel caso in cui il numero di unità lavorative sia considerevole rispetto agli ispettori impegnati, condurre l'accertamento effettuando una verifica a campione, intendendo con tale modalità l'acquisizione di dichiarazioni relative ad un "campione significativo" di lavoratori, da cui sia possibile evincere le modalità di espletamento delle prestazioni di tutto il personale (si consideri ad esempio le attività seriali e ripetitive).

b) specificazione delle **attività compiute** dal personale ispettivo (art. 33, comma 1, lett. b) *segue 2 di 2*

- *Nel caso in cui nel corso del primo accesso siano stati **adottati dei criteri** per l'individuazione del campione (ove non sia possibile intervistare tutto il personale impiegato, considerate le dimensioni aziendali) il personale ispettivo **dovrà indicarlo nel verbale di primo accesso.***

c) le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione (art. 33, comma 1, lett. c)

- ❑ *l'ispettore deve dare atto di aver avvisato il datore di lavoro della possibilità di farsi assistere dal consulente e dovrà inserire nell'apposita sezione del verbale eventuali dichiarazioni rese del datore di lavoro o da chi lo assiste o dalla persona presente all'ispezione.*
- ❑ *La dichiarazione da verbalizzare potrà essere formalizzata al personale ispettivo **anche mediante e-mail o fax** inoltrati sul luogo dell'ispezione prima della chiusura del verbale di primo accesso allegando copia di un valido documento d'identità.*

Nel corso dell'accesso ispettivo sono stati individuati i soggetti intenti nelle attività descritte nella Sezione I.

*oppure*

Per il personale individuato come intento al lavoro si fa riferimento alle registrazioni apportate sul Libro Unico del Lavoro in quanto:

---

---

---

Sono state acquisite dichiarazioni da parte dei lavoratori indicati nella Sezione I, selezionati in base al seguente criterio:

---

---

Sono state compiute da parte dei verbalizzanti le seguenti attività:

---

---

---

**INOLTRE:** \_\_\_\_\_

---

---



## Sezione I

### ELENCO DEI SOGGETTI INDIVIDUATI SUL LUOGO DI LAVORO.

<i>N.</i>	<i>Cognome e nome, documento d'identità</i>	<i>Luogo e data di nascita</i>	<i>Il soggetto è stato visto svolgere la seguente attività (descrizione analitica, abbigliamento e altri elementi utili. Indicare se acquisita dichiarazione)</i>

# I verbali redatti da pubblici ufficiali

- **L'orientamento giurisprudenziale è uniforme nello stabilire che i verbali redatti da pubblici ufficiali hanno piena efficacia e fanno piena prova dei fatti che gli stessi attestino avvenuti in loro presenza fino a querela di falso.**
- **Tali fatti hanno una valenza cosiddetta "certificativa" e si distinguono da tutti gli altri fatti indicati sul verbale, i quali hanno valenza cosiddetta "relativa" (quelli che il funzionario attesti di avere accertato per averli appresi da terzi od a seguito delle risultanze di altre sue indagini).**
- **I fatti con valenza relativa sono attendibili fino a specifica prova contraria.**

- **La differenza, pertanto, è la seguente: gli accertamenti con valenza certificativa possono essere invalidati solo dopo aver positivamente provato, in sede penale, la loro falsità;**
- **tutti gli altri accertamenti risultanti dal verbale – con valenza relativa – possono essere invalidati dopo aver provato, con documenti e/o dichiarazioni, il contrario.**

## **Potere di accertamento**



**Diritto di esaminare tutta la documentazione in materia di lavoro (per gli ispettori previdenziali per la verifica del corretto adempimento dell'obbligo contributivo e assicurativo) e di interrogare il datore di lavoro, i dipendenti dello stesso, le Rappresentanze Sindacali e tutti coloro che possono fornire informazioni utili ai fini dell'ispezione (art. 138, R.D. 1422/24)**

# Cassazione n. 24416 del 2 ottobre 2008

- Per quanto riguarda l'intrinseca veridicità delle dichiarazioni raccolte dal pubblico ufficiale, queste sono comunque in assoluto dotate di un grado di attendibilità apprezzabile, in quanto effettuate nell'immediatezza dei fatti e nella ipotizzabile assenza di condizionamenti da parte del datore di lavoro verso i lavoratori interrogati.
- Pertanto, ove nel giudizio contenzioso vengano rese dichiarazioni contrastanti, ben possono essere privilegiate le prime laddove si ritenga che queste, rese senza preavviso e nella immediatezza de fatti, siano più genuine e sincere in quanto non "inquinata" dalla volontà di favorire il proprio datore di lavoro (**Corte di Appello di Venezia, sent. n.149/2000 e Tribunale di Agrigento n. 13 del 7 dicembre 2004**).

# Cass. Sez. lav., 6 aprile 2018, n. 8556

....posto che le dichiarazioni stragiudiziali rese in sede ispettiva sono liberamente valutabili e apprezzabili dal giudice, unitamente alle altre risultanze istruttorie raccolte o richieste dalle parti, il valore probatorio delle dichiarazioni rese in sede ispettiva non viene meno a seguito delle immotivate rettifiche o ritrattazioni in sede giudiziaria in presenza di altri elementi che concorrono a dimostrare la fondatezza della pretesa contributiva.

Quando invece siano riscontrati degli errori oggettivi nelle dichiarazioni verbalizzate, oppure sia dimostrata la presenza di condizionamenti esterni (anche ad es. da parte degli stessi ispettori) e le rettifiche o correzioni in giudizio appaiano per vari motivi genuine e attendibili, il Giudice potrà concretamente affidarsi a queste ultime nella valutazione dei criteri di prevalenza (cfr. ad es. Cass. n. 4899/2014).

# Omessa risposta a richieste dell'Ispettore del lavoro

Con sentenza n. 38836 del 23 agosto 2018, la terza sezione penale della Corte di Cassazione ha affermato che l'omessa risposta a richieste dell'ispettore del lavoro (art. 4, comma 7, della L. n. 628/1961) si configura come “reato tipizzato nella previsione legale come illecito contravvenzionale punito con pena alternativa, con la conseguenza che la contravvenzione non è soggetta alla depenalizzazione di cui al D.Lgs. n. 8/2016”.

a) gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati (art. 33, comma 4, lett. a) *segue 3 di 3*

- ❑ *L'indicazione, anche virgolettata, dei contenuti delle suddette dichiarazioni spontanee non deve implicare anche il riferimento alle generalità di coloro che le hanno rilasciate, che pertanto devono restare anonime, né rendere riconoscibile il dichiarante, né rendere acquisibili dati sensibili.*



## Circolare n. 43 dell'8 novembre 2013

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

## Circolare n. 43 dell'8 novembre 2013

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

Cassazione civile, sezione Lavoro, ordinanza 5  
novembre 2018, n. 28156

- .....sfugge all'ambito di applicazione della legge 7 agosto 1990, n. 241, in quanto, per la sua natura sanzionatoria, è compiutamente retto dai principi sanciti dalla legge 21 novembre 1981, n. 689.

# I poteri

## Potere di contestazione



**Obbligo di contestare al datore di lavoro le eventuali inadempienze riscontrate mediante apposito Verbale conclusivo e Processo verbale**

**Verbale di accertamento e notificazione:** contiene gli esiti dell'accertamento e la possibilità di estinguere gli illeciti mediante ottemperanza alla diffida e pagamento della sanzione ridotta

## Il verbale di accertamento e notificazione (art. 13, comma 4, D.Lgs. n. 124/2004)

- La norma sancisce che il “verbale di accertamento e notificazione” deve contenere gli esiti dettagliati dell’accertamento, le fonti di prova degli illeciti, la diffida a regolarizzare le violazioni sanabili, le avvertenze circa le modalità di estinzione agevolata degli illeciti, oltre alla indicazione degli strumenti di difesa attivabili e degli organi ai quali gli stessi devono essere indirizzati, con specifica esposizione dei termini.
- Così la lett. a prevede espressamente che il verbale conclusivo debba contenere “gli esiti dettagliati dell’accertamento, **con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati**”.

**a**

**Gli esiti dettagliati dell'accertamento con l'indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati;** si tratta, in sintesi, della ricostruzione dell'iter operativo, logico e giuridico che il personale ispettivo ha svolto nel corso dell'accertamento cui il verbale si riferisce; tramite la lettura di questa ricostruzione il trasgressore deve essere messo in condizione di comprendere in maniera chiara e precisa quali sono le condotte illecite da lui commesse e quali sono le fonti, raccolte nel corso dell'accertamento, che le provano. Conseguentemente, ad esempio, occorrerà indicare: il numero e, ove possibile sempre e comunque nel rigoroso ed assoluto rispetto del diritto alla riservatezza, i contenuti delle dichiarazioni raccolte dai lavoratori e dai terzi; la documentazione (fiscale, lavoristica, i brogliacci, le rilevazioni anche informali e/o fotografiche, ecc.) nella quale trovano riscontro le condotte illecite del trasgressore. Fanno eccezione le fonti di prova che riguardano le violazioni di natura penale per le quali, trattandosi di atti connessi all'istruttoria penale, si applica l'art.329 c.p.p. secondo cui gli ufficiali di polizia giudiziaria non possono divulgare - fino al termine delle indagini preliminari - il contenuto degli atti compresi nel fascicolo del Pubblico Ministero.



**E' STATA PRESA VISIONE DEI SEGUENTI ATTI E DOCUMENTI**

Ultimo verbale ispettivo rilasciato da _____ in data __/__/____;
Libro Unico del Lavoro
Comunicazioni obbligatorie di instaurazione del rapporto di lavoro
Copia delle comunicazioni obbligatorie di instaurazione del rapporto di lavoro consegnate ai lavoratori
Copia delle comunicazioni obbligatorie di cessazione del rapporto di lavoro
Elenchi riepilogativi mensili;
Prospetti di paga sottoscritti;
Libri matricola e paga;
Ricevute di versamento dei contributi mod. F24, mod.DM10, o DURC in corso di validità;
Denunce INAIL:
Edilizia: accantonamenti alla Cassa edile e relative denunce del personale occupato;
Contratti di appalto, subappalto e somministrazione di lavoratori;
Agricoltura: denunce aziendali e dichiarazioni trimestrali della mano d'opera occupata dal __/__/__ al __/__/__
Autotrasporti su strada: dischi dei cronotachigrafi e/o dati relativi ai tachigrafi digitali;
Contratti di lavoro stipulati;
Contratti di appalto, subappalto e somministrazione di lavoratori;
Ultimo prospetto informativo L. n. 68/1999;
Delega al professionista o all'associazione di categoria, ex art. 40, comma 1, D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008);
Registro infortuni





# Codice di comportamento

- Il Ministero del Lavoro ha pubblicato il 21 gennaio 2014 il **Codice di comportamento** ad uso degli **ispettori del lavoro**, approvato con il recente DM 15 gennaio 2014.
- Tesserino
- Comportamento
- Informativa

## Codice di comportamento ad uso del personale ispettivo

(art. 7)

### Lo svolgimento della visita ispettiva

#### Principio di collaborazione – art. 7

*I rapporti tra personale ispettivo e soggetti ispezionati sono improntati ai principi di collaborazione e rispetto.*

*Ferme restando le finalità e le esigenze dell'accertamento, lo stesso è condotto in modo da arrecare la minore turbativa possibile allo svolgimento delle attività dei soggetti ispezionati.*

42

## Informativa e assistenza all'ispezione - art. 8, commi 3 - 4 e 5

3. Il personale ispettivo informa il soggetto ispezionato della facoltà di farsi assistere, nel corso dell'accertamento, **da un professionista abilitato** ai sensi dell'art. 1 della L. n. 12/1979 nonché di rilasciare dichiarazioni. **L'assenza di tale professionista non è comunque ostativa alla prosecuzione dell'attività ispettiva, né inficia la sua validità.**

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

5. In caso di constatato **esercizio abusivo della professione** di cui all'art. 1 della L. n. 12/1979, il personale ispettivo provvede a darne immediata comunicazione alle autorità competenti. In tal caso il personale ispettivo non consente al soggetto non abilitato di assistere all'ispezione in corso.

# Il codice di comportamento ad uso degli Ispettori del Lavoro

## Procedura ispettiva - art. 9

1. Ferme restando le specificità delle indagini in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, **gli accertamenti ispettivi consistono, di norma, nell'identificazione delle persone presenti, nell'acquisizione delle dichiarazioni, nell'esame della documentazione aziendale eventualmente presente, nella descrizione delle lavorazioni svolte e delle condizioni di lavoro.**
2. Gli accertamenti devono **concludersi nei tempi strettamente necessari**, tenendo conto della complessità dell'indagine e delle dimensioni aziendali del soggetto sottoposto a controllo.
3. **In caso di accesso breve** e nelle altre ipotesi individuate dall'Amministrazione la verifica ispettiva può essere definita sulla base della corrispondenza tra la situazione aziendale accertata e quella risultante dalla consultazione delle banche dati di cui all'art. 5, ove non sia ravvisabile alcun elemento indiziario di irregolarità.

# Il codice di comportamento ad uso degli Ispettori del Lavoro

## Acquisizione delle dichiarazioni - art. 12, commi da 5 a 9

5. *Le dichiarazioni sono riportate, in modo chiaro e leggibile, nel verbale di acquisizione di dichiarazione di cui deve darsi **lettura al dichiarante** affinché ne **confermi il contenuto** ovvero rilevi eventuali correzioni e **quindi lo sottoscriva**.*
6. *In fase di acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori **non è ammessa la presenza del datore di lavoro e/o del professionista**.*
7. *Eventuali rifiuti a fornire informazioni o a sottoscrivere dichiarazioni devono essere riportati nel verbale di acquisizione di dichiarazione.*
8. *Le dichiarazioni acquisite in sede ispettiva devono essere riscontrate con **elementi oggettivi risultanti dalla documentazione esaminata o da altre dichiarazioni rese da lavoratori o da terzi**.*
9. *Nessuna copia delle dichiarazioni deve essere rilasciata al lavoratore e/o al soggetto ispezionato da parte del personale ispettivo. In caso di richiesta il personale ispettivo informa il richiedente che l'eventuale accesso alle dichiarazioni può essere richiesto all'Amministrazione.*

# Il verbale interlocutorio degli accertamenti

- La circolare n. 41/10 fa riferimento al verbale interlocutorio che, in base alle indicazioni ministeriali, andrà redatto dal personale ispettivo nel caso in cui *l'accertamento si riveli complesso e prolungato nel tempo o si palesino ulteriori esigenze informative nel prosieguo delle indagini.*
- *“Sostanzialmente esso consente di informare il datore di lavoro circa l'allargamento (temporale, oggettivo e soggettivo) del perimetro dell'accertamento e rappresenta così l'ulteriore presupposto per l'adozione dei successivi eventuali provvedimenti sanzionatori contenuti nel susseguente verbale unico di accertamento e notificazione”.*

Tale **verbale**, “qualora venga redatto, deve riportare:

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





# Lavoro, cambia l'impugnazione

- L'articolo 11 del D.lgs. n. 149/2015 ridisegna le logiche dei ricorsi amministrativi, delineando due distinti sistemi di gravame.

In entrambi i casi,

- ✓ sia per il nuovo ricorso ai sensi dell'articolo 16,
- ✓ sia per quello previsto dall' articolo 17,

viene meno la possibilità di impugnare direttamente l'ordinanza ingiunzione, avverso la quale, pertanto, potrà essere presentato, unicamente, ricorso giudiziale, ai sensi dell'articolo 22 della legge n. 689/1981, entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento.

**RICORSO AMMINISTRATIVO  
AL CAPO DELL'ISPettorATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI \_\_\_\_\_**

**Al Capo dell'Ispektorato territoriale del lavoro  
di \_\_\_\_\_**

**RICORSO EXART. 16 DLGS. N. 124/2004  
avverso  
il verbale unico di accertamento e notificazione  
di illecito amministrativo emesso da \_\_\_\_\_  
n. \_\_, prot. n. \_\_, del \_\_\_\_\_**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ e residente in \_\_\_\_\_ (C.F. \_\_\_\_\_),  
nella qualità di \_\_\_\_\_, della ditta/società \_\_\_\_\_, con sede in \_\_\_\_\_ (C.F./P.I. \_\_\_\_\_),

**premesse**

che con verbale unico di accertamento e notificazione di illecito amministrativo n. \_\_, del  
\_\_\_\_\_, notificato in data \_\_\_\_\_, la \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ ha accertato e contestato quan-  
to di seguito specificato: \_\_\_\_\_;

**propone ricorso**

avverso il verbale unico di accertamento e notificazione di illecito amministrativo n. \_\_, prot.  
n. \_\_, emesso da \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_ e notificato in data \_\_\_\_\_, per i seguenti motivi:  
\_\_\_\_\_.

Tanto premesso e ritenuto, previa declaratoria di illegittimità, si chiede l'annullamento  
dell'atto impugnato.

**Luogo e data Firma**

# Comitato per i rapporti di lavoro

- Per i verbali degli ispettori del lavoro della nuova Agenzia Ispettiva, siano essi ex ispettori ministeriali o degli istituti previdenziali, il novellato articolo 17 individua nel Comitato per i rapporti di lavoro l'unica sede di gravame.
- Oggetto dell'accertamento deve in ogni caso essere, come in passato, la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro.

IIL MILANO	IIL VENEZIA	IIL ROMA	IIL NAPOLI
Liguria	Emilia Romagna	Abruzzo	Basilicata
Lombardia	Friuli Venezia Giulia	Lazio	Campania
Piemonte	Marche	Sardegna	Calabria
Valle d'Aosta	Veneto	Toscana	Molise
		Umbria	Puglia

**RICORSO AMMINISTRATIVO  
AL COMITATO PER I RAPPORTI DI LAVORO**

**Al Comitato interregionale per i rapporti di lavoro  
di \_\_\_\_\_**

**RICORSO EXART. 17 DLGS. N. 124/2004  
avverso il verbale unico di accertamento e notificazione di illecito amministrativo  
emesso dall'I.T.L. di \_\_\_\_\_ n. \_\_, prot. n. \_\_ del \_\_\_\_\_**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ e residente in \_\_\_\_\_ (C.F. \_\_\_\_\_),  
nella qualità di \_\_\_\_\_, della ditta/società \_\_\_\_\_, con sede in \_\_\_\_\_ (C.F./P.I. \_\_\_\_\_),

**premesse**

che con verbale unico di accertamento e notificazione di illecito amministrativo n. \_\_ del  
\_\_\_\_\_, notificato in data \_\_\_\_\_, l'I.T.L. di \_\_\_\_\_ ha accertato e contestato quanto di  
seguito specificato: \_\_\_\_\_;

**propone ricorso**

avverso il verbale unico di accertamento e notificazione di illecito amministrativo n. \_\_, prot.  
n. \_\_, emesso dall'I.T.L. di \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_ e notificato in data \_\_\_\_\_, per i seguenti  
motivi inerenti alla sussistenza/qualificazione/tipologia contrattuale della prestazione ac-  
certata in sede di accertamento ispettivo: \_\_\_\_\_.

Tanto premesso e ritenuto, previa declaratoria di illegittimità, si chiede l'annullamento  
dell'impugnato provvedimento e di ogni atto presupposto.

**Luogo e data Firma**

# CASI CONCRETI

**TEMPO DETERMINATO**

# CAUSALI

L'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che il primo contratto a tempo determinato, di durata non superiore ai 12 mesi, può essere previsto senza la specifica della motivazione dell'assunzione.

Queste le motivazioni che possono essere addotte dal datore di lavoro per l'instaurazione di un rapporto a tempo determinato (ad esclusione del primo rapporto con durata non superiore a 12 mesi):

- **esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività,**
- **esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.**

Per quanto attiene alla prima motivazione (“**esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività.**”), il datore di lavoro deve specificare

- l’attività ordinaria
- a cosa si riferisce la realizzazione della particolare **attività lavorativa non ordinaria** dell’azienda
- i motivi per i quali si è venuta a creare
- Il perché della durata
- le mansioni e soprattutto il tipo di lavoro da svolgere.



## **Le condizioni di ammissibilità della causale dunque sembrano ricorrere soltanto in fattispecie**

- come: la progettazione e la gestione di una commessa per una nuova lavorazione per alcuni mesi;
- l'avvio e la gestione di una nuova linea di produzione per sei mesi; la programmazione e l'attuazione di un nuovo progetto o servizio in via sperimentale.

### ***In pratica devono sussistere, congiuntamente,***

- l'oggettività dell'esigenza,
- l'estraneità della stessa alle ordinarie attività aziendali
- e la temporaneità dell'esigenza di lavorazione:

***al punto che se l'attività risulta già essere stata svolta in azienda (ad es. campagna di vendita temporanea di una particolare categoria o marca di prodotti effettuata un anno prima) la natura oggettiva dell'esigenza e la temporaneità della stessa non saranno sufficienti a rendere legittima l'apposizione del termine in quanto l'attività non potrà dirsi del tutto estranea all'ordinaria attività aziendale.***

**Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria”.**

Ciò sta a significare che il datore di lavoro, all'interno dell'atto scritto, nell'analizzare il motivo che ha portato all'instaurazione di un contratto a termine, dovrà evidenziare che, per quanto si tratti di una attività ordinaria per l'impresa, l'assunzione a tempo è dovuta

ad un **aumento improvviso** (non programmabile), non effettuabile con il personale in forza (significativo) e di **breve durata** (incremento temporaneo).

In considerazione di queste modifiche legislative, non potrà essere più considerata valida l'assunzione di lavoratori a termine per esigenze temporanee ma programmabili nel tempo, quali, ad esempio, le maggiori vendite dovute al periodo dei saldi, ovvero di maggior affluenza dei clienti nei periodi di ferie (es. estive, invernali, natalizie) per le aziende turistiche.

L'ammissibilità dell'apposizione del termine per ciò che ordinariamente si produce o si realizza in azienda, dunque, è strettamente derivante dall'essere l'esigenza congiuntamente

- di carattere temporaneo (deve recare una determinatezza temporale),
- di tipo non programmabile (non deve essere preceduta da trattative, accordi o preintese che consentivano al datore di lavoro di programmare le esigenze occupazionali)
- e di natura significativa
- il valore economico della prestazione da cui nasce l'esigenza occupazionale deve risultare ingente e comunque rilevante
- mansione del lavoratore
- assenza di altro personale,

Cosicché potranno risultare idonee ad assumere a tempo determinato situazioni come:

- la richiesta di effettuare una rilevante commessa da parte di un nuovo cliente per quattro mesi;
- la vendita straordinaria per un mese di tutto lo stock di merce presente in negozio e in magazzino per esigenze di rinnovo totale degli spazi espositivi aziendali.

L'esplicitazione della causale deve essere caratterizzata da una sufficiente specificità, idonea a far comprendere al lavoratore le ragioni della propria assunzione a termine e a consentirgli - eventualmente anche in ambito giudiziale - di poter verificare la piena aderenza dell'attività svolta alle ragioni indicate nel contratto

Quanto al dato formale, la Cassazione, in più occasioni, ha affermato che il legislatore, chiedendo al datore di indicare le ragioni di carattere tecnico organizzativo, produttivo o sostitutivo del termine apposto al contratto, ha inteso stabilire un onere di indicazione sufficientemente dettagliato della causale, con lo scopo di assicurare trasparenza, veridicità e immodificabilità delle ragioni di apposizione del termine (Cassazione, sezione lavoro, sentenza 23864 del 23 novembre 2016).

# Sentenza n. 22188/2018

- *L'apposizione di un termine al contratto di lavoro, consentita dall'art. 1 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che devono risultare specificate, a pena di inefficacia, in apposito atto scritto, impone al datore di lavoro l'onere di indicare in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto,*
- *le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare e l'utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa.*

**Cassazione n. 10033/2010.**

## Soluzioni operative nel caso venga meno la motivazione

- Il problema che rimane aperto è come comportarsi nel caso in cui nel corso del rapporto di lavoro la condizione legittima indicata nel contratto venga meno.
- ***Mettiamo, ad esempio, un'azienda che acquisisca una commessa straordinaria di lavoro, di portata significativa e non programmata, la cui evasione dovrebbe impegnare l'azienda per 18 mesi. In virtù di tale commessa il datore di lavoro si ritrova ad assumere 5 dipendenti per adibirli direttamente alla gestione di tale commessa straordinaria.***
- In primo luogo, nella lettera di assunzione appare opportuno specificare se i lavoratori si occuperanno unicamente della gestione della commessa straordinaria o, per ragioni produttive e organizzative aziendali, supporteranno i lavoratori nell'evasione di tutte le commesse di lavoro presenti in azienda, benché l'assunzione sia da riconnettersi all'acquisizione di nuove commesse.

- Appare ovvio, però, che, nel caso di specie, venendo meno la sussistenza della commessa straordinaria, vengano meno anche le ragioni giustificatrici del contratto di lavoro e, quindi, alla luce della normativa in materia e degli ultimi orientamenti giurisprudenziali sopraesposti, diventi impossibile adibire i lavoratori ad altra mansione.
- Qui si apre un'ampia problematica di riflesso, in quanto sappiamo altresì che il contratto a termine non può essere interrotto se non per giusta causa o per impossibilità sopravvenuta della prestazione. E che, nel caso di specie, non ricorre nessuna delle 2 fattispecie.
- Pertanto, non sembrerebbe possibile né proseguire il rapporto né interromperlo, salvo che l'interruzione avvenga riconoscendo ai lavoratori un importo pari alle retribuzioni che sarebbero spettate fino alla scadenza del contratto di lavoro.
- E, quindi, si tratterebbe di una conclusione del rapporto molto onerosa per il datore di lavoro, specie se la decadenza della causale avviene ben prima della data di termine indicata nel contratto di lavoro.



- In primo luogo si deve valutare, al momento dell'assunzione, la possibile introduzione di una clausola risolutiva (c.d. scadenza *per relationem*) del contratto nel momento in cui venga meno la necessità organizzativa e produttiva che ha richiesto l'instaurazione del contratto a termine, ipotesi non immune da rischi, come sembra affermare il Ministero del lavoro con la circolare n. 17/2018:
- *“con la eliminazione del riferimento alla possibilità che il termine debba risultare “direttamente o indirettamente” da atto scritto, si è inteso offrire maggiore certezza in merito alla sussistenza di tale requisito. Viene quindi esclusa la possibilità di desumere da elementi esterni al contratto la data di scadenza, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, ex ante, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi”.*

# rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione

- La circolare n. 17/2018 sottolinea come il computo dei **24 mesi di lavoro** debba tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.
- La cosa che non dice è che il conteggio dei rapporti in somministrazione a termine va effettuato dal 18 luglio 2012 (data di vigenza della legge 92/2012) in avanti e che non devono essere conteggiati rapporti in somministrazione effettuati in data precedente. Infatti, sempre la circolare n. 18 del 2012 stabiliva che “i datori di lavoro dovranno tener conto, ai fini dell’indicato limite dei 36 mesi [ora 24], dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio 2012”.

- Per quanto il rapporto di lavoro sia tra agenzia di somministrazione e lavoratore, dette motivazioni devono essere previste in capo all'utilizzatore delle prestazioni del somministrato.
- Pertanto, in caso di durata della somministrazione a termine per un **periodo superiore a 12 mesi** o di rinnovo della missione, lo stesso utilizzatore dovrà indicare una motivazione.
- La cosa particolare che il Ministero evidenzia, e che la legge non aveva identificato, è che l'atto scritto sul quale dovranno essere indicate le motivazioni riferite alle esigenze dell'utilizzatore è il contratto di lavoro stipulato tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore. Quindi su un documento che non prevede la firma dell'azienda utilizzatrice.

Queste le casistiche da rispettare per la somministrazione :

- in caso di **precedente rapporto di lavoro a termine** di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle motivazioni previste dal legislatore;
- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

## La regola

Il lavoratore che cessa un rapporto a tempo determinato diretto non può essere riassunto, con la medesima tipologia contrattuale, prima che sia trascorso un **periodo minimo di “non lavoro”** pari ad almeno 10 giorni, se il precedente contratto era di massimo 6 mesi, o di 20 giorni, se il precedente contratto era superiore ai 6 mesi.

### **Sequenza tra contratto a tempo determinato diretto ed un rapporto in somministrazione a termine**

Un contratto a tempo determinato cessa il 31 ottobre 2018, il giorno successivo (1° novembre 2018) il lavoratore può essere utilizzato dalla medesima azienda quale somministrato da una agenzia per il lavoro. Logicamente va rispettata la durata massima prevista dal contratto collettivo applicato dall'azienda o, in assenza, il massimale di 24 mesi complessivi, computando entrambi i rapporti di lavoro a tempo (contratto a tempo determinato diretto e somministrazione).

## Sequenza tra due rapporti in somministrazione a termine

Un contratto in somministrazione a termine cessa il 31 ottobre 2018, il giorno successivo (1° novembre 2018) il lavoratore può essere ripreso, sempre in somministrazione a termine, dalla medesima azienda. La non applicazione dello “stop & go” è dovuta al fatto che il decreto dignità, pur confermando le regole del contratto a tempo determinato anche in caso di somministrazione a termine, ha espressamente escluso le seguenti regole:

- articolo 21, comma 2: **stop & go** tra 2 contratti a termine
- articolo 23: **limite massimo di utilizzo**
- articolo 24: **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato

## **Sequenza tra un contratto intermittente a tempo determinato ed un contratto a tempo determinato diretto**

Un contratto intermittente a tempo determinato cessa il 31 ottobre 2018, il giorno successivo (1° novembre 2018) il lavoratore può essere assunto a tempo determinato ordinario dalla medesima azienda senza, quindi, il rispetto dello “stop & go” e senza sommare il periodo svolto dal lavoratore quale intermittente con il successivo rapporto a termine ordinario, per il raggiungimento del massimale di durata previsto dal contratto collettivo o, in assenza, dalla legge. Detta interpretazione è stata più volte fornita dal Ministero del Lavoro (v. circolare 4/2005 e interpello 72/2009), il quale ha espressamente asserito che “per il lavoro intermittente non trova, in alcun modo, applicazione il D.Lgs n. 368/2001 [oggi D.Lgs n. 81/2015]”. Nel caso specifico, il Ministero, con l’interpello 72/2009, ha affermato che “in caso di riassunzione dello stesso lavoratore con contratto di lavoro intermittente, pur se svolto a tempo determinato, non sarà necessario il rispetto del periodo minimo previsto dall’art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001 [oggi D.Lgs n. 81/2015]”.

# Sanzioni per l'orario di lavoro

- **L'art. 14, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 145/2013 stabilisce che gli importi delle sanzioni amministrative di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di orario di lavoro, “con esclusione delle sanzioni previste dall'articolo 10, comma 1, del medesimo decreto legislativo”, sono decuplicate.**

***Le fattispecie di illecito in materia di orario di lavoro interessate dall'incremento punitivo dettato dal decreto-legge n. 145/2013 sono quelle attinenti***

- ***al superamento dei limiti massimi di durata della prestazione lavorativa settimanale,***
- ***al mancato riposo giornaliero***
- ***al mancato riposo settimanale.***



## **La legge**

**Non superiore a 40  
ore settimanali**

**Non è più previsto il limite  
giornaliero, in ogni caso a norma  
dell'art. 7 del D.Lgs. 66/2003, il  
lavoratore ha diritto ad almeno 11  
ore di riposo consecutivo ogni 24  
ore pertanto, il numero le ore  
lavorabili in un giorno sono 13**

## **Il contratto collettivo**

**può stabilire, ai fini contrattuali,  
una durata minore e riferire l'orario  
normale alla durata media della  
prestazione in un periodo non  
superiore a un anno**

# Durata media settimanale

## Circ. M.L.P.S., nr. 8/05

- Il D.Lgs. n. 276/03 introduce il principio della **durata media settimanale** dell'orario di lavoro, pari a **48 ore comprensive delle ore di lavoro straordinario ogni sette giorni**

*(e non la settimana*, per cui esso può andare, ad es., dal mercoledì a quello successivo).

- Tale limite deve essere rispettato come **media in un periodo massimo di 4 mesi** (elevabile dalla contrattazione collettiva a 6 mesi, o eccezionalmente a 12 mesi)

Art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/03

***Esempio di calcolo della media e dell'utilizzo delle flessibilità della prestazione lavorativa.***

- ***Periodo di riferimento di 17 settimane.***
- ***4 settimane = 60 ore settimanali = 240 ore***
- ***4 settimane = 48 ore settimanali = 192 ore***
- ***4 settimane = 44 ore settimanali = 176 ore***
- ***4 settimane = 42 ore settimanali = 168 ore***
- ***1 settimana = 40 ore settimanali = 40***
- ***Totale = 816 ore***
- ***816/17 settimane = 48 ore medie (risulta rispettato il limite normativo)***

# Il riposo giornaliero

- L'art. 7, D.Lgs. n. 276/03, dispone che il lavoratore ha diritto ad **11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore**.
- Il riposo giornaliero **deve essere fruito in modo consecutivo**, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

**Il riposo settimanale (art. 9, D.lgs. 66/2003) consiste in una pausa di 24 ore consecutive, fruita dal lavoratore ogni 7 giorni, affinché lo stesso possa reintegrare le proprie energie psicofisiche e dedicarsi alla vita familiare e sociale, di regola coincidenti con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero (complessivamente 35 ore).**

**Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.**

**Ogni 14 giorni 48 ore di riposo (24+24)**

- **Il riposo giornaliero **di regola** coincide con la domenica; può altrimenti essere fissato in un giorno diverso per le attività aventi determinate caratteristiche di lavoro a turni.**

In un interpello (60/2009) il Ministero ha chiarito che:

la coincidenza del giorno di riposo con la domenica è derogabile dalla contrattazione (anche individuale)

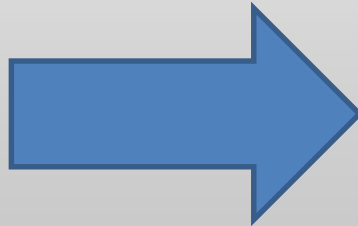
Non vi sono vincoli costituzionali che limitino tale deroga

È importante garantire il principio della periodicità del riposo secondo il quale occorre osservare, mediamente, un giorno di riposo ogni sei giorni di lavoro (come media su un periodo di 14 giorni).

La deroga non può essere unilateralmente attuata dal datore di lavoro.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
<b>Giorni</b>	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	
<b>Orario</b>	6	6	6	6	6	6	6	6	6	<b>R</b>	6	6	6	<b>R</b>	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	<b>R</b>	<b>R</b>

- il periodo minimo di riposo settimanale è di 24 ore consecutive, da cumularsi con le 11 ore di riposo giornaliero, per un totale di 35 ore di riposo.





# Suggerimento operativo

*Inizio prestazione lavorativa = 09:00*

- *Pausa pranzo = 1 ora*

<i>Lunedì</i>	<i>9 ore</i>	<i>(9-13; 14-19)</i>
<i>Martedì</i>	<i>9 ore</i>	<i>(9-13; 14-19)</i>
<i>Mercoledì</i>	<i>8 ore</i>	<i>(9-13; 14-18)</i>
<i>Giovedì</i>	<i>8 ore</i>	<i>(9-13; 14-18)</i>
<i>Venerdì</i>	<i>10 ore</i>	<i>(9-13; 14-20)</i>
<i>Sabato</i>	<i>12 ore</i>	<i>9-13; 14-22)</i>
<i>Domenica</i>	<i>Riposo</i>	<i>attenzione part-time, lavoro a chiamata , voucher</i>
<i>Lunedì</i>	<i>10 ore</i>	<i>(9-13; 14-20)</i>

*Il riposo settimanale risulta rispettato (dalle 22 di sabato alle 9 di lunedì ci sono 35 ore).*

# Criteria di classificazione - art. 49 L. 88/89

## CRITERI DI CLASSIFICAZIONE

*Legge N° 88 del 09/03/89 - Art. 49*

**La classificazione regolata dall'articolo 49  
individua i seguenti SETTORI:**

**ENTRATA IN  
VIGORE DELLA  
NUOVA  
CLASSIFICAZIONE:  
28 MARZO 1989**

**INDUSTRIA**

**ARTIGIANATO**

**AGRICOLTURA**

**TERZIARIO**

**CREDITO, TRIBUTI,  
ASSICURAZIONI**

**ATTIVITÀ  
VARIE**



A solo titolo esemplificativo  
INDUSTRIA

Forme ass. e prev.	Operai		Impiegati	
	Tot.	Dip.	Tot.	Dip.
Fondo Pensioni (IVS)	32,500	9,190	32,500	9,190
Contr. agg. (L.297/82)	0,500	-	0,500	-
Disoccupazione	1,610	-	1,610	-
CUAF	0,680	-	0,680	-
CIG	2,200	-	2,200	-
CIGS	0,900	0,300	0,900	0,300
TFR	0,200	-	0,200	-
Ind. malattia	2,220	-	-	-
Ind. maternità	0,460	-	0,460	-
<b>Totale</b>	<b>41,270</b>	<b>9,490</b>	<b>39,05</b>	<b>9,490</b>

# Imponibile contributivo

A far data dal 1° gennaio 1998 sono armonizzati i criteri per la definizione delle basi imponibili ai fini fiscali e previdenziali (art.6 D.Lgs.314/1997 e Circolare Ministero delle Finanze 326/E del 23/12/1997).

*(Auto uso promiscuo, Trasferta, Buoni pasto, Alloggio ... da sommare alla ordinaria retribuzione imponibile (Paga base, straordinario, superminimo....)*

# Trasferta

Per "trasferta" si intende lo spostamento del lavoratore dall'originario luogo di lavoro a seguito di fatti occasionali e contingenti  
*(Cass. n° 15889 del 14.8.2004)*

Esecuzione di un ordine aziendale

Temporaneità

Irrilevanza del consenso del lavoratore

**LETTERA D'INCARICO PER TRASFERTA**

Società \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_

Partita Iva e CF \_\_\_\_\_

La S.V. è incaricata a recarsi in: \_\_\_\_\_

presso il Comune di: \_\_\_\_\_

per eseguire la seguente prestazione: \_\_\_\_\_

per il giorno / periodo: \_\_\_\_\_

Mezzo utilizzato: \_\_\_\_\_

Itinerario consigliato: \_\_\_\_\_

<b>Spese rimborsabili:</b>	<b>Limite aziendale consentito</b>
<input type="checkbox"/> Indennità di trasferta	€
<input type="checkbox"/> Spese di viaggio	€
<input type="checkbox"/> Spese di vitto	€
<input type="checkbox"/> Spese di alloggio	€
<input type="checkbox"/> Altre spese	€

Note dell'Amministrazione

Data \_\_\_\_\_

Firma dell'Amministrazione \_\_\_\_\_

nella persona di \_\_\_\_\_

Firma del dipendente per presa visione ed accettazione dell'incarico \_\_\_\_\_

# Ispezioni

La Cassazione, in questi ultimi anni, si è proprio soffermata sulla differenza fra trasferta e trasfertismo, con le relative conseguenze per le aziende, in relazione agli aspetti contributivi. Infatti, dalle pronunce della Suprema Corte emerge una figura di “lavoratore trasfertista”, diversa da quella delineata dai pareri e dalle risoluzioni ministeriali, che sembra portare a definire trasferisti tutti quei dipendenti impiegati in attività che, per loro natura, vengono svolte presso i clienti o, comunque, fuori dalla sede aziendale, anche a prescindere dalla disciplina contrattuale collettiva.

- Negli ultimi anni, la Corte di Cassazione ha emesso diverse pronunce sul tema (Cass. n. 17982/15; Cass. n. 27303/14; Cass. n. 5289/14; Cass. n. 4837/13; Cass. n. 22796/13).

# La norma di interpretazione autentica

Il nuovo articolo 7 quinquies inserito nel Dl n. 193/2016 definisce i trasfertisti come quei lavoratori per i quali contestualmente sussistono tre requisiti:

- 1) assenza della sede di lavoro espressamente indicata nel contratto o nella lettera di assunzione;
- 2) continua mobilità per esigenze lavorative;
- 3) indennità fissa in relazione alle attività, a prescindere dalla verifica dell'attività effettivamente svolta.

***A migliore chiarezza, la nuova norma chiarisce che ai soggetti che non presentano i tre predetti requisiti si applicano le disposizioni relative alle trasferte*** (regolate dal comma 5 dell'articolo 51, Tuir).



- Hanno riconosciuto la natura interpretativa dell'[art. 7-quinquies](#) del DL 193/2016, che era stato inserito ad opera della legge di conversione n. [225](#) del 1° dicembre 2016. ***Pertanto, tale disposizione vale anche per le indennità erogate ai dipendenti prima del dicembre 2016, anche qualora siano state oggetto di accertamento ispettivo, purché impugnato.***

Di conseguenza, anche per il passato, vale la regola secondo cui i dipendenti possono essere considerati trasfertisti e il 50% dell'indennità loro corrisposta concorre a formare il reddito imponibile, secondo quanto stabilito dal comma 6 dell'[art. 51](#) del DPR 917/1986.

## **A proposito di trasferte..... “fasulle” ....**

**Il regime sanzionatorio di cui all’art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008 per infedele registrazione sul LUL può trovare applicazione nei casi in cui la registrazione del dato risulti sostanzialmente non veritiera:**

- sia in ordine ai dati meramente quantitativi della stessa (es. differente retribuzione di fatto erogata );**
- sia in ordine ai dati qualitativi non inerenti la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro ma alla scritturazione sul LUL di una causale che non trovi riscontro nella concreta esecuzione della prestazione.**

L' omessa o infedele registrazione sul LUL, che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali

- è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro.
- Inoltre, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 500 a 3mila euro.
- Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi, l'importo della sanzione va da mille a 6mila euro.

Nota del Ministero del Lavoro, n. 11885 del 14.06.2016 e messaggio Inps, n. 2682/2016

# Esonero contributivo - rispetto delle regole

- ❑ **DURC** - regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (Dal 9 luglio 2018 è utilizzabile l'*utility* DPA - Dichiarazione Preventiva di Agevolazione [messaggio n. 2648 del 2 luglio 2018](#) )
- ❑ Rispetto degli accordi e **contratti collettivi nazionali** nonché di quelli di **secondo livello**, qualora presenti.
- ❑ Assunzione di un lavoratore violando il **diritto di precedenza** in capo ad un altro lavoratore (anche in somministrazione);

## **Regolarità contributiva ex art. 1, co. 1175-1176, L. n. 296/2006 - D.M. 24.10.2007 (DURC).**

**«A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando .....il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali .....»**

**Tale regolarità riguarda:**

- **l'adempimento degli obblighi contributivi;**
- **l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro (art 9 DM);**
- **il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (SOLO PARTE ECONOMICA per i non aderenti alle OO.SS. stipulanti).**

## **Esempio - Violazione delle norme a tutela dei lavoratori circ. INL n. 3/2017**

Violazione da parte del datore di lavoro delle disposizioni di cui agli artt. 7 e 9, D.Lgs n. 66/2003, in materia di riposi giornalieri e settimanali.

La disposizione rientra nell'elenco di cui all'allegato A e prevede una durata della mancanza del Durc pari a 3 mesi.

- Il datore di lavoro si vedrà quindi inibita la possibilità di beneficiare delle agevolazioni contributive, per l'intera compagine aziendale per un periodo pari a 3 mesi, trascorsi i quali, se in possesso di un Durc non scaduto, potrà proseguire nell'utilizzo del beneficio eventualmente residuo, se spettante.

- La pronuncia n. 23829/2018 si segnala perché ricorda un principio di carattere processuale spesso dimenticato nelle vicende che riguardano l'accesso ai benefici contributivi: la natura eccezionale della normativa che consente la riduzione degli obblighi contributivi, o, al limite, l'esenzione, comporta che l'onere della prova del diritto alla fruizione degli sgravi debba ricadere necessariamente sul soggetto che intende avvalersene.
- Si tratta, infatti, di una deroga al regime contributivo ordinario e di un'ipotesi c.d. eccezzuativa che impone l'inversione dell'onere probatorio rispetto alla normale ripartizione prevista anche nel caso di accertamento negativo dell'obbligo contributivo (cfr. ad es. Cass. n. 11261/2017)

# Circolare 3/2018 INL

Contratti “pirata” o rappresentatività ridotta.

***L'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, rubricato Norme di rinvio ai contratti collettivi, dispone:***

*«salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria».*



***Sono alcuni dei casi raccolti nell'archivio nazionale della contrattazione collettiva custodito dal Cnel, che ha censito 868 Ccnl; di questi solo circa 300 sono considerati "regolari"***

Ministero del lavoro nota n. 10310 del 1°giugno 2012

- al numero complessivo delle imprese associate;
- al numero complessivo dei lavoratori occupati;
- alla diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio ed ambiti settoriali);
- al numero dei Contratti collettivi nazionali stipulati e vigenti;
- Conciliazioni attivate.

***La maggiore rappresentatività delle organizzazioni stipulanti accordi collettivi è desunta da una valutazione comparativa degli indici sintomatici suindicati (vedasi TAR Lazio sent. n. 08865/2014). Quindi la maggiore rappresentatività di un sindacato rispetto ad un altro è data proprio dal confronto di detti elementi.***

# Il caso degli enti bilaterali

- Un distinto ordine di problemi attiene alla ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro, dopo aver definito un sistema bilaterale volto a fornire tutele aggiuntive ai prestatori di lavoro nell'ottica di un innovativo welfare negoziale, dispongano l'obbligatorietà non della iscrizione all'ente bilaterale, quanto del riconoscimento al prestatore di lavoro, per quei datori di lavoro che non vogliono aderire al sistema bilaterale, di analoghe forme di tutela (per esempio una assistenza sanitaria o una previdenza integrativa) anche attraverso una loro quantificazione in termini economici.

***Con l'interpello n. 18 del 20 maggio 2016, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ritiene che la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalle disposizioni di legge non può essere negata all'impresa non iscritta all'associazione firmataria del CCNL che intende applicare, qualora la stessa non abbia provveduto al versamento del contributo di assistenza contrattuale.***

- Il c.d. contributo di assistenza contrattuale consiste, infatti in un onere economico talora richiesto da organizzazioni sindacali “per assicurare l’efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro” per cui si qualifica pertanto come elemento rientrante nella parte obbligatoria del contratto collettivo e non nella parte economica e normativa. Da ciò deriva l’assenza di un obbligo di versare tale contributo.

# Contratti di prossimità, trattamento economico: deroga in peius non ammissibile

Nel caso di **contratti di prossimità**, ai fini contributivi occorre rispettare il CCNL. E' questo il parere del Ministero del lavoro che è intervenuto sui casi in cui la retribuzione prevista da accordi di secondo livello in deroga sia inferiore al contratto nazionale.

E' stato infatti diffuso [l'interpello n. 8 del 12 febbraio 2016](#) col quale la Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali fornisce il proprio parere su due quesiti formulati dall'ANCL – il Sindacato unitario dei consulenti del lavoro, in relazione alle conseguenze in caso di stipula di un accordo di prossimità.

## Corte di Cassazione con la sentenza n. [24453/2017](#)

- La retribuzione da assumere come base di calcolo dei **contributi** previdenziali non può essere in nessun modo inferiore a quella dovuta in base alla contrattazione collettiva nazionale, a prescindere da quella corrisposta effettivamente anche sulla scorta di una legittima contrattazione aziendale in deroga.

# Senza Uniemens rischio evasione

*Circolare Inps n. 106/2107*

*Cassazione, sezione lavoro, n. 28966/2011.*

- Trasmettere in ritardo il flusso UniEmens ovvero non inviarlo oppure inserirvi delle informazioni non rispondenti al vero, configurano l'ipotesi di evasione contributiva, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro (o il committente), di dimostrare che non si volevano attuare intenti fraudolenti con lo scopo di evadere i contributi.
- La Cassazione ha specificato che l'occultamento si verifica anche in caso di presentazione di denuncia obbligatoria all'Inps, incompleta o non veritiera. In questo caso, infatti, l'Istituto non è in grado di conoscere gli elementi idonei a definire l'obbligo dell'imposizione contributiva.

## Lavoro nero e Maxisanzione

### Violazioni consumate dal 24/9/2015

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

# Retribuzioni tracciabili

In risposta a una richiesta di parere proveniente dal Comando generale della Guardia di finanza, l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) ha pubblicato la [nota protocollo numero 4538 del 22 maggio 2018](#) relativa al nuovo obbligo di procedere al pagamento della retribuzione e di eventuali acconti della stessa unicamente con modalità tracciabili, posto a carico dei datori di lavoro e committenti dalla legge di bilancio (articolo 1, commi 910-913, della legge 205/2017).

In tali casi, infatti, il comma 913 prevede una sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro da comminare al datore di lavoro/committente.

Nota protocollo n. 9294/2018



## Come tracciare le paghe

- Bonifico su c/c identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore
- Strumenti di pagamento elettronico
- Pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro ha aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento
- Emissione di assegno al lavoratore o, in caso di comprovato impedimento, a suo delegato
- Versamento su carta di credito prepagata, anche se sprovvista di Iban
- Versamento sui «libretti del prestito» (solo soci prestatori di cooperative)

## I chiarimenti

<i>Lavoro nero</i>	La tracciabilità non è esclusa nelle ipotesi di accertamento di lavoro nero
<i>Doppia sanzione</i>	Le sanzioni per lavoro nero (maxi-sanzione) e per pagamento in contanti delle paghe si cumulano
<i>L'illecito</i>	L'illecito, anche nell'ipotesi di lavoro nero, si configura solo se c'è stata effettiva erogazione della retribuzione in contanti
<i>Periodicità</i>	La sanzione per pagamento in contanti delle paghe si applica in base alla periodicità dell'erogazione della retribuzione che, in caso di lavoro nero, può essere anche giornaliera

Pertanto, per riassumere, la violazione in argomento si applica alle seguenti ipotesi:

- erogazione di retribuzione inferiore ai minimi contrattuali, risultante regolare dai cedolini paga;
- erogazione di retribuzione integralmente in nero;
- erogazione di retribuzione parzialmente in nero (c.d. fuori busta).

Secondo l'impostazione dell'INL, il tenore letterale e della *ratio* della norma fa ritenere che la violazione in oggetto risulti integrata:

- quando la corresponsione delle somme avvenga con modalità diverse da quelle indicate dal Legislatore;
- nel caso in cui, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento, il versamento delle somme dovute non sia realmente effettuato, ad esempio, nel caso in cui il bonifico bancario in favore del lavoratore venga successivamente revocato ovvero l'assegno emesso venga annullato prima dell'incasso;

**L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota prot. n. 7369 del 10 settembre 2018, fornisce alcune indicazioni operative in ordine alle modalità di verifica dell'osservanza degli obblighi di tracciabilità delle retribuzioni. In premessa si fa presente che il divieto di pagamento in contanti riguarda ciascun elemento della retribuzione ed ogni anticipo della stessa,**

**pertanto l'utilizzo di detti strumenti non è obbligatorio per la corresponsione di somme dovute a diverso titolo, quali ad esempio quelle imputabili a spese che i lavoratori sostengono nell'interesse del datore di lavoro e nell'esecuzione della prestazione (es: anticipi e/o rimborso spese di viaggio, vitto, alloggio), che potranno, quindi, continuare ad essere corrisposte in contanti.**

Ai fini della regolarizzazione della violazione, **fermi restando i connessi adempimenti formali (istituzione ovvero compilazione LUL, consegna lettera di assunzione, comunicazione al Centro per l'impiego ecc.)**, si prevede:

a) la stipulazione di un 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;

b) il mantenimento in servizio dei lavoratori oggetto di regolarizzazione per un periodo non inferiore a "tre mesi".



**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** secondo le tipologie contemplate dalla norma;
- 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.**

## CONDIZIONI PER OTTEMPERARE ALLA DIFFIDA SUL NERO E TERMINI

CASISTICHE	CONDIZIONI	TERMINI
<b>Lavoratore “in nero” in forza al momento dell’accesso ispettivo</b>	a) regolarizzazione dell’intero periodo di lavoro prestato in “nero” secondo le modalità accertate e versamento dei contributi e dei premi scaduti b) stipula del contratto di lavoro secondo le tipologie contemplate dalla norma; c) mantenimento in servizio del lavoratore per almeno tre mesi d) pagamento della maxisanzione in misura minima	120 giorni
<b>Lavoratore “in nero” NON in forza al momento dell’accesso ispettivo</b>	a) regolarizzazione dell’intero periodo di lavoro prestato in “nero” secondo le modalità accertate e versamento dei contributi e dei premi scaduti;	30 giorni
<b>Lavoratore in regola al momento dell’accesso ispettivo ma con inizio del rapporto “in nero”</b>	a) regolarizzazione dell’intero periodo di lavoro prestato in “nero” secondo le modalità accertate e versamento dei contributi e dei premi scaduti	30 giorni
<b>Lavoratore in regola al momento dell’accesso ispettivo ma con inizio del rapporto “in nero”</b>	a) pagamento della maxisanzione in misura minima	15 giorni

## Sanzioni a due vie

### • **Violazione di natura amministrativa**

Fattispecie	Omesso versamento ritenute per un importo NON SUPERIORE a 10 mila euro annui
Sanzione	Pecuniaria da 10 mila a 50 mila euro

### • **Violazione di natura penale**

Fattispecie	Omesso versamento ritenute per un importo SUPERIORE a 10 mila euro annui
Sanzione	Reclusione fino a tre anni e multa fino a 1.032 euro

**R**egolarizzare non salva dalla denuncia penale. Chi omette di versare ritenute contributive per oltre 10 mila euro, infatti, viene sempre dall'Inps denunciato all'autorità giudiziaria, anche se nei tre mesi assegnati proceda a regolarizzare mediante il pagamento del dovuto.



## Sospensione attività imprenditoriale

Per ottenere la **revoca della sospensione dell'attività imprenditoriale (art. 14 D.Lgs. n. 81/2008)**,

disposta per impiego di lavoratori in nero per oltre il 20% dei lavoratori presenti nell'unità produttiva, l'importo da pagare è pari a € 2.000,

mentre, per la revoca della sospensione inerente a gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro, l'importo da pagare è pari € 3.200.

La regolarizzazione dei lavoratori (CO, LUL, ecc)

Ripristino delle regolari condizioni di lavoro in materia di salute e sicurezza indicate nella prescrizione (ex d.lgs. 758/94)

Pagamento della somma aggiuntiva

1) Euro 2.000 (lavoro irregolare)

2) Euro 3.200 (reiterate violazioni salute e sicurezza)

## Istanza di revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale

BOLLO  
€ 16,00

Al Capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro  
di .....

Oggetto: Istanza di revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale n. .... del .....

Il sottoscritto ..... nato a ..... il ..... residente a .....  
Via ..... n. .... tel. .... e-mail .....  
CF.....nella sua qualità di responsabile legale della ditta ..... (oppure: il  
sig. ...., consulente del lavoro incaricato espressamente, a mezzo delega allegata alla presente istanza, dal  
sig. ...., responsabile legale della Ditta .....)

### PREMESSO CHE

- con provvedimento notificato in data ..... è stata sospesa l'attività imprenditoriale esercitata dalla citata impresa con riferimento alla unità produttiva/cantiere sito in ..... per la seguente motivazione:
  - impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria;
  - gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- si è provveduto a:
  - regolarizzare il personale non risultante dalla documentazione obbligatoria;
  - ripristinare le regolari condizioni di lavoro
- si è effettuato il pagamento:
  - della somma aggiuntiva unica pari ad € 2.000 ovvero ad € 3.200, di cui all'articolo 14, comma 4 lettera c) del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.;
  - della somma di € 500 ovvero di € 800 pari al venticinque per cento della somma aggiuntiva dovuta, ai sensi all'articolo 14, comma 5-bis del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.;

**- CHIEDE**

- la revoca del citato provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale ai sensi del comma 4 dell'articolo 14 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.;
- la revoca del citato provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale ai sensi del comma 4 e 5-bis dell'articolo 14 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., con pagamento del venticinque per cento della somma aggiuntiva dovuta, consapevole del valore di titolo esecutivo che assume l'atto di accoglimento dell'istanza della DTL, nel caso di mancato o parziale versamento del rimanente importo dovuto entro i termini di legge (1.575 euro nel caso della sospensione per lavoro irregolare e 2.520 euro nel caso di sospensione per reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro) .

A tal fine allega la seguente documentazione:

- copia del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale;
- ricevuta di versamento della somma aggiuntiva - Modello F23;
- n. 1 marca da bollo di € 16,00;
- documentazione relativa alla regolarizzazione del personale impiegato non risultante dalla documentazione obbligatoria ovvero al ripristino delle regolari condizioni di lavoro ( Comunicazioni obbligatorie, LUL, denunce previdenziali documentazione relativa alla regolarizzazione del personale, visite mediche preventive, formazione ,informazione ed addestramento del personale sui pericoli dell'attività svolta, , ecc.) .

Luogo e data

Firma

---

# **È possibile la regolarizzazione a mezzo contratto di apprendistato?**

Il Ministero del Lavoro, con circolare n. 5/2008 del 30.01.2008 e nota n. 1677 del 28 gennaio 2016, ha chiarito che la contribuzione dovuta per i lavoratori con contratto di apprendistato deve essere intesa quale contribuzione ordinaria e non speciale ( questo vale anche per le aziende sino a 9 addetti che usufruiscono di una aliquota ridotta).

## Suprema Corte - sentenza n. 642 del 15 marzo 2018

Le imprese artigiane, commerciali e del turismo che non rispettano gli accordi collettivi firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, perdono il diritto di ricevere i benefici derivanti da eventuali sgravi contributivi e fiscali percepiti, ma non sono tenute a restituire la minore contribuzione previdenziale pagata in caso di assunzione di apprendisti.

Non rientrano, invece, nell'ambito della norma le aliquote contributive applicabili agli apprendisti, in quanto sono misure di carattere generale che si applicano a categorie omogenee (tutte le imprese che assumono apprendisti).

**Sarà, tuttavia, necessario, in sede di stabilizzazione del rapporto, verificare, in primo luogo :**

- ✓ **l'effettiva necessità di erogare la formazione per la mansione svolta e da svolgere;**
- ✓ **la possibilità di recuperare o meno la formazione non erogata;**
- ✓ **la creazione di un coerente piano formativo legato alla mansione da svolgere;**
- ✓ **l'attivazione di un libretto formativo**
- ✓ **la presenza di un Tutor**

**Ricordiamo**  
**Sospensione dell'attività imprenditoriale**  
**circolare n° 33/2009**

- **Il potere di sospendere una attività è previsto qualora il personale ispettivo di questo Ministero riscontri la presenza di lavoratori “in nero” e/o in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.**
- ***Impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro.***



**Con riferimento al sistema di calcolo della percentuale del 20% sufficiente a consentire l'adozione del provvedimento di sospensione la percentuale va individuata sul "totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro" al momento dell'accesso ispettivo (sia lavoratori "in nero" che lavoratori regolarmente assunti).**

**Pertanto, a titolo esemplificativo, nell'ipotesi in cui si rilevi in un'azienda**

- la presenza di 10 lavoratori di cui 3 "in nero",**
- la percentuale andrà calcolata su base 10 e non su base 7 (cioè i soli lavoratori regolari);**
- ne risulterebbe pertanto che il numero di 3 lavoratori "in nero", rappresentando il 30% del "totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro", sarà sufficiente a consentire l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.**

Sia nel computo del 20% (personale impiegato) sia nel computo della base di calcolo (lavoratori presenti sul luogo di lavoro) il termine “lavoratore” va inteso in senso ampio e comprende ***quindi non solo il lavoratore subordinato ma anche il collaboratore familiare, il socio lavoratore, l’associato in partecipazione con apporto di lavoro, il collaboratore coordinato e continuativo, il tirocinante.***

- Il provvedimento di sospensione può essere adottato per l'effettivo impiego di lavoratori autonomi o subordinati («personale non risultante dalla documentazione obbligatoria»), a qualunque tipologia e forma contrattuale sia riconducibile il rapporto di lavoro (cfr. art. 2 co. 1 lett. a del D.Lgs. 81/08) senza preventiva comunicazione UNILAV di instaurazione del rapporto di lavoro o in mancanza delle comunicazioni ad altri Enti (Inps e Inail).
- **il requisito della subordinazione non costituisce un elemento essenziale per la sospensione dell'impresa, in coerenza con il complessivo assetto del testo unico che ha dettato regole uniformi in materia prevenzionistica.**

## **Esempi di tipologie contrattuali non riferite al lavoro subordinato per le quali è comunque prevista la comunicazione di instaurazione del rapporto o altra comunicazione a Enti Pubblici**

- Co.co.co, contratti di lavoro con società cooperative;
- collaboratori ed i coadiuvanti alle imprese familiari (note circ. MLPS n. 10478 del 10/6/2013 e n. 14184 del 5/8/2013);
- lavoratori addetti a prestazioni accessorie per i quali non è stata effettuata né l'attivazione INPS né la comunicazione preventiva all'ITL ai sensi dell'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 (prevista a far data dall'8 ottobre e sino al 31.12.2017) ;
- tirocinanti per cui non è stata effettuata la comunicazione preventiva al centro per l'impiego. Nei casi in cui tale onere non sia obbligatorio (ex art. 18 della l. 196/97): il rapporto si considera instaurato in maniera corretta quando la copia della convenzione e di ciascun progetto formativo e di orientamento sia stato trasmesso alla Regione ed all'ITL.
- lavoratori autonomi occasionali ex art. 2222 c.c. per i quali la prestazione lavorativa sia palesemente «non genuina» e non sia dimostrato tramite documentazione contabile un precedente versamento in loro favore.

# INL

## circolare n. 8 del 18 aprile 2018

**Per quanto riguarda i tirocini extra-curricolari**

**La misura ha come principale intento quello di accompagnare un giovane nelle proprie scelte professionali in un momento delicato come può essere la fase di transizione dal mondo scolastico a quello lavorativo-professionale.**

## Quando il tirocinio è illegittimo

- Tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive
- Tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale (disoccupati, beneficiari di misure a sostegno del reddito, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, soggetti disabili e svantaggiati)
- Tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale
- Tirocinio attivato da soggetto promotore sprovvisto dei requisiti della legge regionale
- Totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore
- Totale assenza di Pfi (Piano formativo individuale)
- Coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante
- Tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie
- Tirocinio attivato per sopperire a esigenze organizzative del soggetto ospitante. Ciò può pertanto avvenire, a titolo esemplificativo, nei casi in cui il buon andamento dell'unità produttiva è demandato al solo tirocinante (esempio unico cameriere all'interno di un pubblico esercizio) oppure nei casi in cui quest'ultimo svolga in maniera continuativa ed esclusiva un'attività essenziale e non complementare all'organizzazione aziendale e sia in essa perfettamente inserito
- Tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi due anni
- Tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio, fatte salve eventuali proroghe o rinnovi nel rispetto della durata massima prevista dalla legge regionale
- Tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito ex lege
- Impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel Pfi in modo continuativo e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto. La sistematicità, a titolo esemplificativo, può ricorrere ove il tirocinante venga impiegato per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello stabilito dal Pfi
- Difformità tra quanto previsto dal Pfi in termini di attività previste come oggetto del tirocinio e quanto effettivamente svolto dal tirocinante presso il soggetto ospitante
- Corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel Pfi

- Il provvedimento di sospensione, nelle ipotesi di lavoro irregolare, non si applica nel caso in cui il lavoratore “sconosciuto alla P.A.” **risulti l'unico occupato dall'impresa**. Si tratta di una nozione «atecnica» di microimpresa, intesa quale realtà organizzativa minima composta da un solo dipendente (Direttiva Ministro 18/9/2008 e circ. MLPS n. 30/2008).
- microimpresa va individuata non in relazione ai lavoratori trovati intenti al lavoro nel giorno dell'accesso ma in relazione al numero di dipendenti globalmente in forza presso l'azienda

# IL LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

- ❑ Secondo l'art. 2222 del Codice civile, lavoratore autonomo occasionale può essere definito, chi si obbliga a compiere un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente;
- ❑ L'esercizio della attività, peraltro, deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti dell'abitudine e della professionalità, con assenza di inserimento nel ciclo produttivo.

**Coordinamento:** *nelle varie modalità della collaborazione, la parola coordinata indica la necessità di collegare funzionalmente l'attività del lavoratore al ciclo produttivo del committente. Il collaboratore, quindi, deve godere di autonomia organizzativa circa le modalità, il tempo e il luogo dell'adempimento, ma l'attività lavorativa deve comunque collegarsi funzionalmente e strutturalmente all'organizzazione dell'impresa;*



- La sentenza della Cassazione n. 15813/2002 ha escluso la possibilità di pattuire, tra datore di lavoro e lavoratore, anticipazioni mensili sul trattamento di fine rapporto, onde evitare l'inclusione di tali erogazioni, definite dalla Suprema Corte "indebite e ripetibili dal datore di lavoro", nella retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con la conseguenza del pagamento dei contributi all'Inps sulla somma erogata.
- Autorevole dottrina commentando la sentenza ha affermato: ***“ La disciplina delle anticipazioni conferma in pieno questa funzione dell'istituto, consentendo l'utilizzo dell'accantonamento in corso di rapporto solo per esigenze eccezionali, da fronteggiare appunto col risparmio, quali l'acquisto della prima casa o spese sanitarie straordinarie. In questo contesto l'apertura all'autonomia collettiva e individuale in tema di anticipazioni (art. 2120, ult. Comma, c.c.) non può essere intesa quale facoltà di vanificare la funzione dell'istituto, come avrebbe se si ammettesse il trasferimento del TFR nella busta paga mensile, correttamente, seppur apoditticamente, escluso dalla sentenza***

(A. Vallebona Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 30 novembre 2003).

- Con sentenza n. 4133 del 22 febbraio 2007 la Corte di Cassazione sez. Lavoro ha affermato che , in materia di anticipazioni del TFR sono ammissibili, sia a livello collettivo che a livello individuale, condizioni di miglior favore in favore dei lavoratori.
- La Cassazione si rifà alla tesi prevalente secondo la quale il diritto di credito al t.f.r. non matura di anno in anno, ma solo al momento della cessazione del rapporto, che costituisce elemento della fattispecie costitutiva del diritto stesso (per tutte, Cass., 24 giugno 1991, n. 7081; Cass., 14 dicembre 1998, n. 12548 e più recentemente la n. 12051 del 2011)
- Pertanto , la sentenza della Corte di cassazione n. 4133 del 22 febbraio 2007 pur ammettendo la possibilità di derogare la normativa sull'anticipazione del TFR, non si spinge oltre, in quanto andrebbe ad vanificare il fine del TFR.

# NOZIONE

- **La diffida accertativa consente al personale ispettivo del Ministero del lavoro di diffidare immediatamente il datore di lavoro alla corresponsione, entro un termine prefissato (30 gg.), di crediti pecuniari dovuti ai lavoratori in conseguenza dell'effettivo svolgimento del rapporto di lavoro, dopo averne accertato la natura e la spettanza.**
- **Min. lav., circ. 24/2004**

## Oggetto

- Deve avere **contenuto patrimoniale** e pertanto sono incluse anche le somme dovute a qualsiasi altro titolo che sono state contrattate



**In particolare, rientrano:**

- 1) la retribuzione (comprensiva di minimi contrattuali, ex indennità di contingenza, EDR, scatti di anzianità, superminimi, maggiorazioni, indennità varie ecc., compresi mensilità aggiuntive e TFR),**
- 2) le erogazioni pattuite dal datore di lavoro (ad es. i premi di anzianità aziendale, i premi di risultato aziendale ecc.),**
- 3) i compensi dovuti a titolo di indennità di preavviso, o per patto di non concorrenza, ovvero anche particolari benefit previsti dalla contrattazione collettiva,**
- 4) gli oneri contributivi ed assicurativi quantificati secondo le disposizioni normative e contrattuali vigenti.**

# Accidentalità assicurativa.

- Il Ministero con la più recente circolare del 5/8/2013, n. 14184, in analogia con quanto concepito per i contributi previdenziali del familiare, stabilisce che scatta l'esenzione Inail quando il soggetto lavora 1-2 giorni al mese, senza superare i 10 giorni lavorativi durante l'anno.
- Questo parametro misura il carattere "accidentale" della prestazione, che descritta dalla legge affinché per il familiare che presti attività così limitata non ci sia obbligo assicurativo.

## ESEMPIO 1

In un accertamento ispettivo, vengono trovati in un'azienda:

- 1 titolare commerciale iscritto Inps (non ha obblighi Inail perché trattasi di ditta individuale settore commercio);
- 3 dipendenti in regola;
- 1 dipendente in nero;
- 1 soggetto (ad es. la moglie del titolare) che avrebbe in astratto i requisiti per essere coadiuvante del titolare, ma aiuta il marito per solo 5 giorni l'anno e non ha quindi obblighi nemmeno nei confronti dell'Inail.

Il calcolo del totale dei lavoratori comprende anche il soggetto senza obblighi e, pertanto, è pari a **6** (4 in regola, 1 in nero e 1 lavoratore "accidentale").

Il numero dei lavoratori irregolari è pari a **1**, poiché la moglie del titolare non va considerata. Pertanto **la percentuale di irregolari è pari al 16,66% e la sospensione di attività non può essere comminata.**

## ESEMPIO 2

Una verifica ispettiva riscontra la seguente situazione:

- 1 titolare artigiano iscritto Inail e Inps;
- 3 dipendenti in regola;
- 1 soggetto da assicurare solo all'Inail come collaboratore familiare perché effettua 30 giorni annui di lavoro, ma che non è stato iscritto.

**Il totale dei lavoratori è pari a 5. Il soggetto in nero è 1. La percentuale di irregolarità è del 20% e pertanto siamo in un'ipotesi di sospensione.**



# INL lettera circolare 50/2018

- A fronte di attività stagionali, le 90 giornate/anno vanno parametrize alla durata complessiva dell'attività stagionale. Quindi, a fronte di un'attività che duri 90 giorni, il numero massimo di giornate che fanno presumere l'occasionalità è 22.
- Ribadisce che il criterio numerico non è obbligatorio e che, però, se si prescinde dal suo uso “i verbali ispettivi dovranno essere puntualmente motivati, in ordine alla ricostruzione del rapporto in termini di prestazione lavorativa abituale/prevalente”

## Soci amministratori

- I soci amministratori che prestano attività lavorativa in azienda **non andranno computati** nel calcolo della percentuale dei lavoratori complessivamente “occupati” ai fini della adozione del provvedimento di sospensione ;
- i soci lavoratori cui non spetta l’amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici, **dovranno essere computati** agli effetti di cui sopra.

Il Ministero del Lavoro, con nota n. 7127 del 28 aprile 2015, pone in evidenza la sostanziale diversità che intercorre tra coloro che, prestando attività lavorativa a favore dell’impresa, rivestono la carica di amministratori, e sono dotati, pertanto, dei tipici poteri datoriali, e chi invece, pur appartenendo alla compagine societaria, non dispone di tali poteri gestori.

Nel primo caso, non sussiste la necessaria dissociazione tra le figure di datore e prestatore di lavoro e, pertanto, non è possibile computare tali soggetti nella categoria dei “lavoratori”, ai fini richiesti dalla legge.

## **Inps, piano «frozen» contro le prestazioni indebite**

Si chiama «frozen» il piano operativo Inps diretto a potenziare la funzione di contrasto alla simulazione di rapporti di lavoro che hanno lo scopo di fruire indebitamente di prestazioni previdenziali.

Con la [circolare 93 del 30 maggio 2017](#), vengono illustrate le linee principali. In pratica, l'Istituto vuole essere proattivo, nel senso di controllare a monte, cioè all'inizio e non alla fine, dopo che le prestazioni siano state usufruite.

# Ticket licenziamento

L'INPS ha annunciato, con il [messaggio n. 3933 del 2018](#), che sta procedendo, proprio con riferimento alle situazioni concrete di fatto costituenti ipotesi di esonero, alla verifica e controllo del corretto assolvimento dell'obbligo previsto dalla legge, emettendo delle vere e proprie **diffide** nei confronti delle aziende che non hanno provveduto:

- alla corretta compilazione della **denuncia contributiva**;
- al versamento del contributo di licenziamento.

Le operazioni di verifica vengono condotte indipendentemente dalla mancata e/o errata esposizione dei codici nel flusso UniEmens.

## Casi di esonero

- licenziamenti effettuati in conseguenza di **cambi di appalto**, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNLL ed interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento dell'attività e chiusura del cantiere;
- cessazioni del rapporto di lavoro intervenute a seguito di **accordi sindacali** nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991 n. 223
- licenziamento di **collaboratori domestici**, operai agricoli, operai extracomunitari stagionali;
- dimissione del lavoratore;
- decesso del lavoratore;
- interruzione del rapporto di lavoro per intervenuta scadenza del contratto a tempo determinato.

- Il contributo di licenziamento non è dovuto nel settore delle costruzioni edili per completamento delle attività e chiusura del cantiere.
- Va detto che l'INPS non ha individuato una **causale specifica** ricollegabile al licenziamento per fine cantiere: i datori di lavoro dunque utilizzano le medesime causali previste per le ordinarie ipotesi di cessazione attività o giustificato motivo oggettivo.

## Cosa deve fare il datore di lavoro

L'INPS ha stabilito che il datore di lavoro è obbligato a fornire **prove documentali** comprovanti la condizione di esonero se, nella denuncia contributiva relativa al mese di licenziamento, non è stato riportato il codice 1M o 1N.

Il datore di lavoro che, in queste settimane, riceve tale richiesta dall'Istituto non può di certo ignorarla. E' dunque necessario **presentare all'INPS la documentazione richiesta** e, in caso di richiesta non fondata, presentare ricorso.

### In particolare, il datore di lavoro deve produrre:

- la **lettera di assunzione**, riportante il cantiere o la sede legale e la mansione per cui il lavoratore è assunto;

- la lettera **di licenziamento**, da cui risultino la motivazione "fine cantiere o completamento lavori" e la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Entrambi i documenti devono riportare la firma per ricevuta del lavoratore o la ricevuta della relativa raccomandata.

Tale documentazione può essere trasmessa all'Istituto anche tramite la **funzionalità "Contatti"** del Cassetto previdenziale: in questo caso il controllo sarà chiuso positivamente, senza la necessità di un nuovo invio di flussi in sostituzione al solo fine di esporre i codici 1M e 1N.

# Appalto di servizi

Azienda



Si rivolge

Appaltatore



Esegue opera  
o servizio

Lavoratori

Utilizzando







# **Contratto di appalto, subfornitura e responsabilità solidale**

**Art. 1655 c.c.: l'appalto è il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.**

**Art. 29  
D.Lgs. n. 276/2003**



**Il contratto di appalto, si distingue dalla somministrazione per l'organizzazione dei mezzi e per l'esercizio, da parte dell'appaltatore genuino, del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto**



## CRITERI DISTINTIVI

- 1) Organizzazione di mezzi, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto;
- 2) Esercizio, da parte dell'appaltatore, del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto;
- 3) Assunzione, da parte dell'appaltatore, del rischio d'impresa.

In relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, **l'organizzazione dei mezzi può anche risultare dal mero esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.**

*E' in ogni caso un **requisito imprescindibile** dell'appalto genuino.*

(MLPS, Circ. n. 5/2011)

**Non rientra nell'ambito dell'appalto illecito** il caso dell'appaltatore che nell'esercizio della propria attività, pur essendo fornito di macchinari adeguati, si avvale delle attrezzature del committente in quanto eventualmente sprovvisto di una macchina particolare oppure perché l'attività prevede soprattutto l'impegno di personale

(MLPS, Interp. n. 77/2009; Circ. n. 5/2011)

**È considerato legittimo** anche l'appalto nel quale l'apporto di attrezzature e di capitale risulti marginale rispetto a quello delle prestazioni di lavoro.

**Condizione**: l'appaltatore deve continuare ad esercitare in via esclusiva il potere direttivo ed organizzativo sul personale impiegato.

(MLPS, Circ. n. 5/2011)

## Indici rivelatori

- 1) Mancanza dell'effettivo esercizio del potere direttivo da parte dell'appaltatore;
- 2) Impiego (*assoluto o del tutto prevalente*) di capitali, macchine ed attrezzature fornite dal committente;
- 3) La natura delle prestazioni svolte esula da quelle dell'appalto, afferendo a mansioni tipiche dei dipendenti del committente;
- 4) Corrispettivo pattuito in base alle ore effettive di lavoro e non riguardo all'opera compiuta o al servizio eseguito.

- Il committente dà disposizioni o ordini diretti al personale dipendente dell'appaltatore;
- Il committente esercita forme dirette di controllo sulla prestazione resa dal personale dell'appaltatore;
- Il committente decide di volta in volta il numero dei lavoratori da utilizzare;
- I presunti dipendenti dell'appaltatore seguono il medesimo orario di lavoro di quelli del committente;
- Il committente provvede direttamente al pagamento delle retribuzioni dei dipendenti dell'appaltatore;

# Appalto d'opere e di servizi

La differenza tra appalto d'opera e di servizi, in linea di principio, è chiara: ricorre la prima figura quando il *facère* dell'appaltatore consiste principalmente in un'attività di trasformazione o elaborazione della materia ( costruzione di edifici o opere, pubbliche o private, realizzazione di singoli prodotti o beni);

Ricorre la seconda figura, invece, quando è volto al perseguimento di un'utilità, che non è il risultato di un processo di lavorazione della materia.

1. sia nell'industria vera e propria (basti pensare all'affidamento in appalto dei servizi di installazione, di montaggio-smontaggio, di manutenzione di impianti e/o attrezzature),
2. sia nel terziario (e qui si ponga pensiero ai servizi legati ai sistemi informatici, alle reti, alla pubblicità, all'informazione, al marketing, al customer service).



## ***Appalti interni ed esterni***

***Si deve poi ulteriormente riflettere sul dato della caratterizzazione del secondo dei due normotipi che, a sua volta, si struttura in due ambiti fortemente differenziati, con problematiche e disciplina assai diverse fra loro:***

- **appalto di servizi endo-aziendali**, laddove i servizi vengono resi e svolti direttamente all'interno degli spazi aziendali ( l'appalto si svolge negli spazi di pertinenza dell'azienda committente).
- **appalto di servizi extra-aziendali**, quando i servizi sono prestati nella sede propria dell'appaltatore ( il servizio viene prestato senza connessione strutturale con la realtà lavorativa del committente, limitandosi l'appaltatore a recarsi presso l'impresa appaltante esclusivamente per il tempo strettamente necessario, svolgendo l'attività di realizzazione o di predisposizione del servizio in altra struttura di sua proprietà o appartenenza).

la circolare n. 5/2011 del Ministero del Lavoro fa esplicito riferimento agli appalti che

«non richiedono un rilevante impiego di beni strumentali, in cui la consistenza organizzativa dell'appaltatore sia esigua, riducendosi alla organizzazione del lavoro (es. servizi di facchinaggio o pulizia)»,

rispetto ai quali, dunque, «la genuinità dell'appalto può anche risultare da un accertamento su chi, concretamente, esercita il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati».

## Cassazione n. 17516 del 3 settembre 2015






- .....osservando che "il contratto di appalto doveva ritenersi illecito per la mancanza di una reale autonomia dell'interposto e per la dipendenza diretta dei soci lavoratori della Società utilizzatrice in quanto:
  - a) era completamente assente qualsiasi potere di organizzazione della cooperativa sui soci operanti all'interno dell'azienda appaltante;
  - b) la direzione delle prestazioni lavorative dei soci era svolta dall'interposto tramite capireparto e dipendenti della società appaltante;
  - c) non sussisteva una reale divisione di compiti tra i dipendenti della società appaltante e i lavoratori della cooperativa;
  - d) i soci della cooperativa svolgevano l'attività lavorativa negli stessi orari dei dipendenti della società".

# Consiglio di Stato - sentenza 1571/2018

**Ricorda i criteri definiti dalla Corte di cassazione per smascherare gli appalti illeciti:**

- **la richiesta di un certo numero di ore di lavoro;**
- **l'inserimento stabile del personale nel ciclo produttivo del committente;**
- **l'identità dell'attività svolta dal personale dell'appaltatore e dai dipendenti del committente;**
- **la proprietà del committente delle attrezzature necessarie per l'attività e l'organizzazione da parte del committente dei dipendenti dell'appaltatore (Cassazione 3178/2017).**

## Appalto endoaziendale: condizioni di liceità

E' il contratto svolto dall'appaltatore all'interno dell'impresa committente per l'esecuzione di lavori, opere o servizi		Possono formare oggetto del contratto tutte le attività strettamente inerenti il ciclo produttivo del committente
		Le attività oggetto del contratto devono essere in ogni caso in grado di fornire un autonomo risultato produttivo
		Nell'esecuzione della prestazione dedotta in contratto deve risultare sempre ben individuabile una organizzazione e una gestione autonoma da parte dell'appaltatore
		Il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto va esercitato direttamente da parte dell'appaltatore senza limitare il proprio intervento, invece, alla mera gestione amministrativa del rapporto di lavoro
		L'appaltatore deve assumere su di se in modo chiaro ed inequivoco i rischi economici e la responsabilità del risultato pattuito

# Appalto nel core business

- Il tribunale di Reggio Emilia, nella sentenza 41 del 13 febbraio 2018, ha esaminato il caso di affidamento in appalto di attività riconducibili a una parte consistente del core business aziendale.
- Per i giudici, anche se l'operazione deve ritenersi consentita – non ci sono divieti di legge in materia - porta con sé il rischio che la lavorazione appaltata risulti parte inseparabile del ciclo produttivo dell'azienda e che i lavoratori esterni addetti a questa lavorazione risultino completamente integrati nell'azienda appaltante, con la conseguenza che difficilmente l'appalto potrà ritenersi lecito.

Una volta accertato che la prestazione lavorativa è resa in favore dell'utilizzatore (datore di lavoro di fatto) gli obblighi previdenziali ed assicurativi verranno ascritti per l'intero su quest'ultimo.

*In pratica il personale ispettivo determinerà l'imponibile contributivo, per il periodo di esecuzione dell'appalto illecito, avendo riguardo ai livelli retributivi individuati dal CCNL del pseudo committente (ai sensi dell'art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989) addebitando prioritariamente a quest'ultimo i relativi oneri;*

*Qualora non vada a buon fine il recupero contributivo nei confronti del pseudo committente, i relativi oneri potranno essere subsidiariamente richiesti al pseudo appaltatore.*

## Appalti illeciti

Inadempienze retributive	<ul style="list-style-type: none"><li>• Risponde lo pseudo appaltatore (diffida accertativa); mai il committente</li><li>• Il committente risponde solo e soltanto per decisione del giudice (dietro ricorso del lavoratore)</li></ul>
Inadempienze contributive	Risponde il committente per quanto non pagato dello pseudo appaltatore (il quale resta comunque coobbligato)



# Controlli a distanza

## Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

*articolo 4 della Legge n. 300/1970*

Gli **impianti audiovisivi** e gli altri strumenti dai quali derivi anche la **possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori** possono essere impiegati esclusivamente per esigenze:

- a) per esigenze organizzative e produttive,
- b) per la sicurezza del lavoro,
- c) per la tutela del patrimonio aziendale. ( beni materiali ed immateriali)

possono essere installati:

### **a) previo accordo collettivo stipulato dalla RSU o dalle RSA**

- nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

### **b) previa autorizzazione della DTL competente per territorio** (in mancanza dell'accordo previsto al punto a)

- nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più DTL, al Ministero del lavoro.

L' Ispettorato nazionale del lavoro ha pubblicato sul proprio sito **tre nuovi modelli** di istanza di autorizzazione all'installazione di sistemi che consentono il **controllo a distanza** dell'attività dei lavoratori, secondo il primo comma del nuovo [articolo 4 dello statuto dei lavoratori](#) , così come riscritto dal Dlgs 151/2015.

Il [primo modello](#) riguarda gli impianti di videosorveglianza (telecamere)

il [secondo le apparecchiature Gps](#) sui mezzi aziendali

il [terzo gli impianti audiovisivi](#) diversi dalla videosorveglianza.

## MODULO ISTANZA DI AUTORIZZAZIONE ALL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA

ai sensi dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300

MARCA DA BOLLO

16,00 EUR

All'Ispettorato Nazionale del Lavoro  
Direzione Centrale Vigilanza, Affari Legali e  
Contenzioso  
Via Fornovo, 8 - Palazzina A  
00191 Roma  
PEC: [dcvigilanza@pec.ispettorato.gov.it](mailto:dcvigilanza@pec.ispettorato.gov.it)  
Oppure

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di \_\_\_\_\_

AREA VIGILANZA

Via \_\_\_\_\_

CAP \_\_\_\_\_ Città \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

Email \_\_\_\_\_

PEC \_\_\_\_\_

III/La sottoscritta/a \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_  
nella sua qualità di rappresentante legale della Ditta \_\_\_\_\_  
esercente di attività di \_\_\_\_\_ con sede nel comune di \_\_\_\_\_  
prov \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ n \_\_\_\_\_  
CCIA di \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ CF/P.IVA \_\_\_\_\_  
PEC: \_\_\_\_\_ tel \_\_\_\_\_

### PREMESSO

1 che si rende necessaria l'installazione di dispositivi di controllo per le seguenti motivazioni<sup>1</sup>:

- esigenze di sicurezza dei luoghi di lavoro;
- tutela del patrimonio aziendale;
- esigenze organizzative e/o produttive;
- altro \_\_\_\_\_

dalle quali può derivare, in via accidentale e/o indiretta e/o potenziale, la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori;

2 che sono attualmente in forza all'azienda n. \_\_\_\_\_ lavoratori;

3  che non è presente alcuna rappresentanza sindacale in azienda;

ovvero

non è stato raggiunto l'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali<sup>2</sup>

(barrare l'opzione che ricorre)

<sup>1</sup> Barrare la voce interessata

<sup>2</sup> allegare copia del verbale di mancato accordo con gli Organismi Sindacali istituiti all'interno della ditta.

**Note:** Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante.

Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'area competente.

# Sanzioni

- Nell'ipotesi base può trovare applicazione l'istituto della prescrizione obbligatoria, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 124/2004,
- per cui il personale ispettivo procederà a prescrivere la regolarizzazione del comportamento datoriale, mediante tempestivo ripristino della legalità,
- che potrà alternativamente consistere nel raggiungimento di un accordo con le rappresentanze sindacali ovvero nella rimozione degli impianti e delle apparecchiature di controllo a distanza illecitamente installate.

- Attraverso l'adozione della prescrizione, l'esercizio dell'azione penale rimane sospeso finché il trasgressore non ha adempiuto e corrisposto l'eventuale sanzione pecuniaria,  
**entro 60 giorni l'accertatore ha l'obbligo di verificare l'adempimento in sede ispettiva.**
- Se risulta intervenuto l'adempimento della prescrizione, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa entro i 30 giorni successivi una somma pari ad un quarto del massimo dell'ammenda prevista per la violazione commessa.

- Infine resta inteso che per i casi di violazione più gravi, che il comma 2 dell'art. 38, legge n. 300/1970 punisce con le pene dell'arresto e dell'ammenda applicate congiuntamente,

**Il personale ispettivo, non essendo prevista la prescrizione obbligatoria, ha la possibilità di apposita disposizione ex art 14, d.lgs. 124/04 nei riguardi dell'impresa che ha adottato impianti non conformi alla previsione delle norme.**

# Disposizione

## art. 14 D.Lgs. 124/2004

- **L'art. 14 c. 1, D.Lgs. 124/2004 prevede che il personale ispettivo possa impartire disposizioni dotate di forza esecutiva in materia di lavoro e di legislazione sociale, nell'ambito dell'applicazione delle norme per cui sia attribuito dalle singole disposizioni di legge un apprezzamento discrezionale.**
- **La disposizione gode dell'efficacia di un provvedimento amministrativo esecutivo ogni qual volta si debba applicare una norma che riconosca in capo all'organo di vigilanza il potere di operare una valutazione discrezionale : pertanto, di fronte ad ogni forma di attività vincolata, non sussiste il potere d'impartire una disposizione ( Min. lav., circ. 24.6.2004, n. 24).**
- **In altri termini, la disposizione impone al datore di lavoro un obbligo nuovo , che specifica quello genericamente previsto dalla legge, specie laddove essa non regolamenta fin nei dettagli la singola fattispecie considerata.**

- La Direzione generale per l'attività ispettiva, con il [parere n. 11241 del 1° giugno 2016](#), sottolinea anzitutto che, anche ai sensi dell'attuale testo dell'art.4, L. n.300/70, l'installazione di un **impianto di video sorveglianza** in un luogo di lavoro non possa avvenire **prima o in assenza** della stipulazione di uno **specifico accordo** con le organizzazioni sindacali ovvero del rilascio dell'**autorizzazione** da parte della Direzione del Lavoro.
- La violazione dell'art.4 non è esclusa né quando le telecamere siano solo installate ma **non ancora funzionanti**, né dall'eventuale **preavviso** dato ai lavoratori, né dal fatto che il controllo sia **discontinuo**, perché eseguito in locali ove i lavoratori si trovano solo saltuariamente, e neppure dalla circostanza che le telecamere siano **"finte"**.



Fattispecie	Misura	Prescrizione art. 15 D.Lgs. n. 124/2004	Oblazione art. 162bis c.p. (a discrezione del Giudice) <i>Nel linguaggio corrente sta a significare offerta, contribuzione volontaria e spontanea</i>
Utilizzo apparecchiature di controllo a distanza al di fuori delle ipotesi previste	<u><b>Ipotesi ordinaria</b></u> ammenda da € 159 a € 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno	€ 387,25	€ 774,50 con estinzione del reato
	<u><b>Ipotesi aggravata</b></u> ammenda da € 159 a € 1.549 e arresto da 15 giorni ad un anno	Non possibile	Non possibile

Con la **circolare n. 2 del 2016**, l'**Ispettorato nazionale del lavoro** fornisce indicazioni **operative** circa l'installazione di apparecchiature di **localizzazione satellitare GPS** su **autovetture aziendali** .

- *«si può affermare che i sistemi di sistemi di geolocalizzazione non sono utilizzati in via primaria per l'esecuzione dell'attività, ma rappresentano un elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo o per garantire la sicurezza».*

Ne consegue che, in tali casi, le apparecchiature GPS possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

## Solo in casi del tutto particolari, ossia :

- **se i sistemi di localizzazione sono installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa** (e cioè la stessa non può essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti), ovvero
- **se l'installazione è richiesta da specifiche normative** (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000,00, ecc.)

**si possono ritenere veri e propri strumenti di lavoro** , rientranti nell'art. 4 , comma 2 L. 300/70 per cui si può prescindere sia dall'intervento della contrattazione collettiva che dal procedimento autorizzativo previsti dalla legge.

# INL circolare n. 5/2018

- Se sono effettivamente presenti le finalità che giustificano il controllo (ad esempio, ragioni di sicurezza sul lavoro, tutela del patrimonio aziendale), l'impianto di cui si chiede l'installazione può anche inquadrare direttamente i lavoratori, senza che sia necessario introdurre limitazioni quali l'angolo di ripresa della telecamera o l'oscuramento del volto dell'operatore.
- Se le riprese sono coerenti con le ragioni che giustificano il controllo, si può evitare di specificare il posizionamento predeterminato delle telecamere e l'esatto numero degli impianti da installare, anche in considerazione del rilievo per cui l'ubicazione di merci e impianti produttivi è spesso oggetto di continue modificazioni in ambito aziendale.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la [lettera circolare prot. n. 302 del 18 giugno 2018](#), con la quale fornisce, alle proprie sedi territoriali, informazioni in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi – ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970 – motivati da generiche esigenze di “sicurezza del lavoro”.

**Nel caso di richieste di autorizzazione legate ad esigenze di “sicurezza del lavoro”, vanno puntualmente evidenziate le motivazioni di natura prevenzionistica che sono alla base dell'installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di potenziale controllo a distanza dei lavoratori corredate da una apposita documentazione di supporto.**

- Più specificatamente – a detta dell’Ispettorato – è necessario che le affermate necessità legate alla sicurezza del lavoro trovino adeguato riscontro nell’attività di valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro e formalizzata nell’apposito documento (DVR).
- Pertanto **l’istanza** rivolta alle strutture territoriali e all’Ispettorato nazionale (per le imprese plurilocalizzate) **dovrà essere corredata dagli estratti del documento di valutazione dei rischi (DVR), dai quali risulti**, in stretta connessione teleologica, **che l’installazione di strumenti di controllo a distanza è misura necessaria ed adeguata per ridurre i rischi di salute e sicurezza cui sono esposti i lavoratori.**

## Come cambiano le sanzioni

	Fino al 30 giugno 2013	Fino al 30 giugno 2018	Dal 1° luglio 2018
<b>A carico del datore di lavoro</b>			
Non fare la valutazione dei rischi o non elaborare il relativo documento (Dvr)	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.792,06 a 7.147,67 euro
Incompleta elaborazione del documento di valutazione rischi	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro o da 1.000 a 2.000	Ammenda da 2.192 a 4.384 euro o da 1.096 a 2.192	Ammenda da 2.233,64 a 4.467,29 euro o da 1.116,82 a 2.233,64
<b>A carico del datore di lavoro e del dirigente</b>			
Mancata consegna del Dvr al rappresentante lavoratori per la sicurezza	Arresto fino a 4 mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro	Arresto fino a 4 mesi o ammenda da 822 a 4.384 euro	Arresto fino a 4 mesi o ammenda da 837,64 a 4.467,29 euro
<b>A carico del medico competente</b>			
Effettuare visite mediche nei casi vietati dalla legge	Sanzione amministrativa da 1.000 a 4.000 euro	Sanzione amministrativa da 1.096 a 4.384 euro	Sanzione da 1.116,82 a 4.467,29 euro
<b>A carico dei lavoratori</b>			
Rifiutare, senza giustificato motivo, la designazione alla gestione delle emergenze	Arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 600 euro	Arresto fino a 1 mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro	Arresto fino a 1 mese o ammenda da 223,36 a 670,09 euro