



Ordine Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili di Bari



Ordine Consulenti del Lavoro
di Bari



Ordine degli Avvocati
di Bari



Città di Monopoli

20 venerdì
APRILE
2018

ore 15:30 - 19:30

MASSERIA
TORREPIETRA
DIMORA STORICA

C.da Grotta dell'Acqua, 338/a
MONOPOLI (Ba)

L'accesso ispettivo ed i verbali di accertamento;
attività di difesa e assistenza all'ispezione.
Ispettore Renzo LA COSTA*
Ispettorato Territoriale Lavoro - Bari

** Le opinioni espresse con il presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'amministrazione di appartenenza*





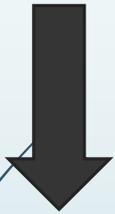
ART. 1 - AGENZIA UNICA PER LE ISPEZIONI del lavoro denominata: *Ispettorato Nazionale del Lavoro*

Perché è stata istituita la nuova Agenzia ?

E' stata istituita al fine di razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché al fine di evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi.

La nuova Agenzia, che integra i servizi ispettivi del Ministero lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL, svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL

D.lgs. n. 149 del 14/09/2015 - contiene le disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale



Il personale ispettivo di Inps e Inail

L'Ispettorato svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, dall'Inps e dall'Inail. Al fine di assicurare omogeneità operative di tutto il personale che svolge vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, ai funzionari ispettivi dell'INPS e dell'INAIL sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, **ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria** secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 e alle medesime condizioni di legge.

Le funzioni di polizia giudiziaria assumono rilievo nell'accertamento di fatti costituenti reato (delitti o contravvenzioni), tanto nella forma del tentativo quanto nella forma Consumata, ovvero:
acquisire la notizia di reato su delega dell'Autorità giudiziaria o di propria iniziativa, impedire che i reati vengano portati ad ulteriori conseguenze, ricercarne gli autori, compiere gli atti necessari per assicurare le fonti di prova e raccogliere quant'altro possa servire per l'applicazione della legge penale (art. 55 c.p.p.).



RAPPORTO ANNUALE DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

ANNO 2017

| DATI NAZIONALI | | | | | |
|---|---------------------|--|--------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| Ambito della vigilanza | Aziende ispezionate | Aziende irregolari | N. lavoratori irregolari | N. lavoratori totalmente in nero | Recupero contributi e premi evasi |
| Vigilanza Lavoro | 122.240 | 73.152 | 88.484 | 38.775 | 125.550.287 |
| Vigilanza Previdenziale | 24.291 | 15.458 | 114.403 | 5.328 | 894.150.678 |
| Vigilanza Assicurativa | 13.816 | 14.888* | 49.772 | 3.970 | 80.398.967 |
| TOTALE VIGILANZE | 160.347 | 103.498 | 252.659 | 48.073 | 1.100.099.932 |
| * nel dato sono conteggiate anche le verifiche avviate sul finire del 2016 e definite nel corso del 2017 | | | | | |
| | 65% | % aziende irregolari (su accertamenti definiti) | | | |
| Accertamenti ispettivi (cassa integrazione, patronati, contratti di solidarietà ecc.) svolti da personale INL | 20.117 | | | | |
| TOTALE GENERALE ISPEZIONI E ACCERTAMENTI ISPETTIVI | 180.464 | | | | |

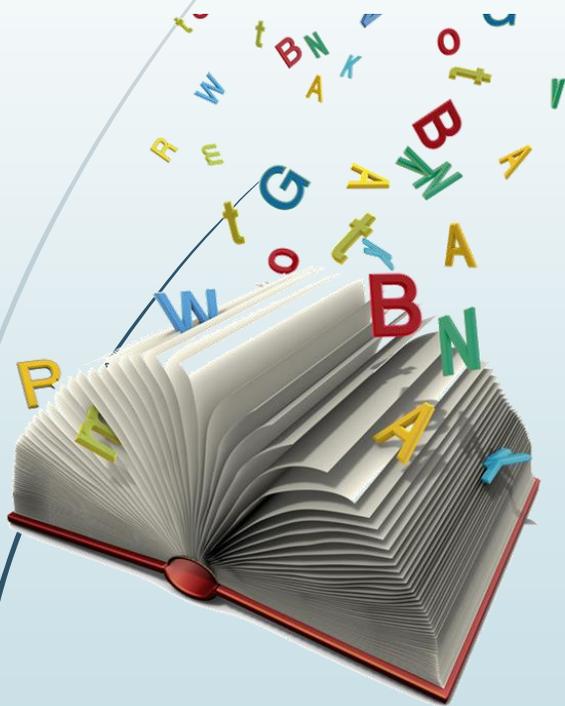
**RAPPORTO ANNUALE DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA
IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE**

ANNO 2017



Conseguenze del lavoro sommerso

- 1) Determina un'ingente sottrazione di risorse al prelievo contributivo e fiscale, in quanto il datore di lavoro non versa i contributi ed il lavoratore in nero non dichiara il suo reddito da lavoro; ciò comporta un innalzamento delle aliquote e l'aumento delle tasse a carico dei cittadini
- 3) Le imprese che ricorrono al lavoro sommerso svolgono una concorrenza sleale nei confronti di quelle aziende che operano nel rispetto della Legge
- 4) L'impiego di lavoratori in nero in Italia produce annualmente una evasione complessiva tra imposte e contributi pari a circa
25 MILIARDI DI EURO PARI A 1,5% DI PIL



L'accesso ispettivo in azienda

Riferimenti normativi e prassi:

- art. 13 del D.lgs. n. 124 del 2004;
- Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro del 15/01/2014
- Circolare del Ministero del Lavoro n. 41 del 09/12/2010

Svolgimento dell'attività ispettiva

L'attività ispettiva prende avvio:

- a seguito di richiesta d'intervento presentata all'Ispettore di turno;
- su iniziativa della DTL;
- su richiesta dell'Autorità Giudiziaria.

IL POTERE DI ACCESSO NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 8, comma 2, del Dpr n. 520 del 1955:

“ Gli Ispettori hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno e della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, ed i lavori, in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti; non di meno essi dovranno astenersi da visitare i locali annessi ai luoghi di lavoro e che non siano direttamente o indirettamente connessi con l'esercizio dell'azienda, sempre che non abbiano fondato sospetto che servano a compiere o nascondere violazioni di legge”.

Legge 22 dicembre 1912, n. 1361

GU n. 2 del 03-01-1913

VITTORIO EMANUELE III

per grazia di dio e per volontà della nazione

RE D ITALIA

Il Senato e la Camera dei deputati hanno approvato. Noi abbiamo sanzionato e promulghiamo questa legge.

Art. 1

E' istituito alla dipendenza del Ministero di agricoltura e commercio un corpo di ispettori dell'industria e del commercio ripartiti in circoli regionali, debbono:

a) accertare l'esecuzione delle leggi sul lavoro di

Art. 2

Gli ispettori hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno ed anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri ed i lavori in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti.

Nel caso di rifiuto d'obbedienza agli ispettori del lavoro, salve le penalità stabilite dalle singole leggi, sono applicabili gli articoli 434, 435, 436 del Codice penale.

Gli ispettori hanno diritto di elevare verbale di contravvenzione alle leggi accennate dall'art. 1.

Questi verbali hanno il valore probatorio di cui all'art. 340 del Codice di procedura penale.

Agli ispettori e agli aiutanti ispettori non spetta alcuna quota sui proventi delle penalità derivanti dalle contravvenzioni.

ORIGINI ED EVOLUZIONE DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO

Circolari del 26 novembre 1906



Il Ministro F. Cocco Ortù

 Ai capi circolo

“ affinché la loro qualifica non possa essere in nessun caso contestata, è necessario che abbiano presso di sé la carta di riconoscimento che dovranno presentare, se richiesti, all'industriale del quale intendono visitare l'azienda ed alla autorità competente nei casi di opposizione o di ostacoli alla legittima esplicazione del loro mandato. ”

Lo svolgimento della visita ispettiva

Obbligo di qualificarsi - art. 6:

Il personale ispettivo deve qualificarsi al personale presente sul luogo di lavoro ed esibire la tessera di riconoscimento.

In mancanza della tessera di riconoscimento l'accesso non può avere luogo.

Principali ipotesi d'impedimento alla vigilanza

- Impedire al personale ispettivo di accedere nei luoghi di lavoro;
- tenere condotte dilatorie finalizzate ad eludere o ritardare l'attività ispettiva;
- turbare con minacce o comportamenti il regolare svolgimento dell'attività di accertamento;
- presenza non richiesta del datore di lavoro o del consulente nel corso dell'acquisizione, da parte del personale ispettivo, delle dichiarazioni rilasciate dai lavoratori o da terzi.

Informativa e assistenza all'ispezione - art. 8, commi 1 e 2

1. Il personale ispettivo ha l'accortezza laddove possibile, anche in relazione alle finalità dell'accertamento ispettivo, di conferire con il datore di lavoro o chi ne fa le veci.
2. Il personale ispettivo, ove si riveli necessario, informa il soggetto sottoposto ad ispezione, od un suo rappresentante, dei poteri attribuiti dalla legge agli organi di vigilanza per l'esercizio delle funzioni ispettive e del potere di sanzionare eventuali comportamenti omissivi o commissivi diretti ad impedire l'esercizio della attività di vigilanza o comportamenti da cui si deduca in modo inequivocabile la volontà di ostacolare la stessa.

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.

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.

Acquisizione ed esame di documenti - art. 11

1. Il personale ispettivo può chiedere al datore di lavoro di esibire la documentazione non verificabile direttamente d'ufficio.
2. L'esame della documentazione viene effettuato presso la sede del soggetto ispezionato ovvero presso l'ufficio di appartenenza del personale ispettivo procedente o presso gli studi dei professionisti abilitati, secondo le disposizioni impartite dall'Amministrazione.
3. Ferma restando la verifica di tutta la documentazione utile ad un esame obiettivo della situazione aziendale e dei fatti oggetti di accertamento, ai fini dell'irrogazione di eventuali provvedimenti sanzionatori, il personale ispettivo acquisisce esclusivamente la documentazione utile a comprovare le violazioni accertate e ad un eventuale contenzioso amministrativo e/o giudiziario.

Acquisizione delle dichiarazioni - art. 12, commi 1 -2 - 3 e 4

1. *Le dichiarazioni rese dai lavoratori devono essere acquisite di norma durante il primo accesso. Ove necessario, il personale ispettivo, al fine di arricchire di ulteriori elementi conoscitivi la vigilanza in corso, raccoglie le dichiarazioni dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), dal Comitato Pari Opportunità (CPO), ove costituito, dal Consigliere di parità e, nell'ambito della vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dalle Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).*

2. *Il personale ispettivo valuta l'opportunità di acquisire le dichiarazioni dei lavoratori anche al di fuori del posto di lavoro, nonché di acquisire dichiarazioni utili all'accertamento anche da parte di altri soggetti.*

4. *In sede di acquisizione di dichiarazioni le domande devono essere rivolte in modo chiaro e comprensibile.*

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.*

Verbale di primo accesso - art. 13

1. Una volta compiute le attività di verifica e, comunque, a conclusione della visita ispettiva, il personale ispettivo rilascia il verbale di primo accesso, che deve riportare i contenuti previsti dall'art. 13, comma 1, del D.Lgs. n. 124/2004. In particolare, ferme restando le specificità delle indagini in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nel predetto verbale il personale ispettivo provvede ad effettuare l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e a descrivere puntualmente le modalità del loro impiego avendo cura di specificare le mansioni svolte ed ogni altra utile notizia sulle condizioni di lavoro.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione provinciale del lavoro di _____
via _____ tel. _____ e-mail _____

Verbale di primo accesso ispettivo n. _____
_____ del mese _____, dell'anno _____, alle _____

_____ ispettivo/i in servizio presso l'intestata se
_____ occupato, delle norme di tutela dei r
_____ un accesso ispet



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione provinciale del lavoro di _____

via _____ tel. _____ e-mail _____

Verbale di primo accesso ispettivo n. _____

del mese _____, dell'anno _____, alle _____

_____ funzionari ispettivo/i in servizio presso l'intestata se _____
_____ occupato, delle norme _____ tutela dei _____
_____ un _____

Contenuto del verbale di primo accesso - art. 13, c. 1, del D.lg. N. 124 del 2004

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

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

Valenza probatoria del verbale di accesso ispettivo
art. 2700 c.c. e art. 10, c. 5, del d.lgs. n. 124 del 2004

- Atto pubblico;
- Per i relativi contenuti probatori fa piena prova di legge fino a querela di falso.
- Art. 2700 c.c. *“L’atto pubblico fa piena prova, fino a querela di falso della provenienza del documento dal pubblico ufficiale che lo ha formato, nonché delle dichiarazioni delle parti e degli altri fatti che il pubblico ufficiale attesta avvenuti in sua presenza o da lui compiuti”*

Conclusione accesso ispettivo

Qualora al verbale di primo accesso ispettivo non faccia seguito alcun provvedimento sanzionatorio, l'ispezionato dovrà essere di ciò edotto mediante apposita “*comunicazione di regolare definizione degli accertamenti*” che contenga esplicita indicazione di come allo stato degli atti non siano emersi elementi di irregolarità idonei a provare la sussistenza di illeciti. (Circolare del Ministero del Lavoro n. 41 del 2010).

Contestazione notificazione

art. 14 Legge n. 689 del 1981

“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 novanta giorni e a quelli residenti all'estero entro il termine di trecentosessanta giorni dall'accertamento.

(...)

Maxisanzione per lavoro sommerso art. 22 del D.lgs. n. 151 del 2015

1. All'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, il comma 3 e' sostituito dai seguenti:

«3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni gia' previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì' la sanzione amministrativa pecuniaria:

a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo

b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;

c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

- **n.b. gli importi sanzionatori sono aumentati del 20% nel caso di impiego di lavoratori stranieri non in possesso di un valido permesso di soggiorno o di minori di età non lavorativa e rispetto ad essi non trova applicazione la procedura di diffida.**

Maxisanzione per lavoro sommerso

La procedura di diffida ex art. 13 del D.lgs. n. 124 del 2004

Ai fini della regolarizzazione della violazione il datore di lavoro è tenuto ad effettuare i seguenti adempimenti relativi al rapporto di lavoro instaurato con il lavoratore in nero risultato ancora in forza nel corso dell'accesso ispettivo:

istituzione del LUL (nel caso in cui non abbia nessun dipendente oltre il lavoratore in nero da regolarizzare); oppure, se ha già istituito il Lul, il datore di lavoro è tenuto a registrare il lavoratore occupato irregolarmente nel Libro unico del lavoro;

consegna della lettera di assunzione al lavoratore in nero regolarizzato;

comunicazione al Centro per l'impiego;

pagamento dei contributi e premi relativi all'intero periodo di occupazione irregolare

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**;

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

Maxisanzione per lavoro sommerso

La procedura di diffida ex art. 13 del D.lgs. n. 124 del 2004

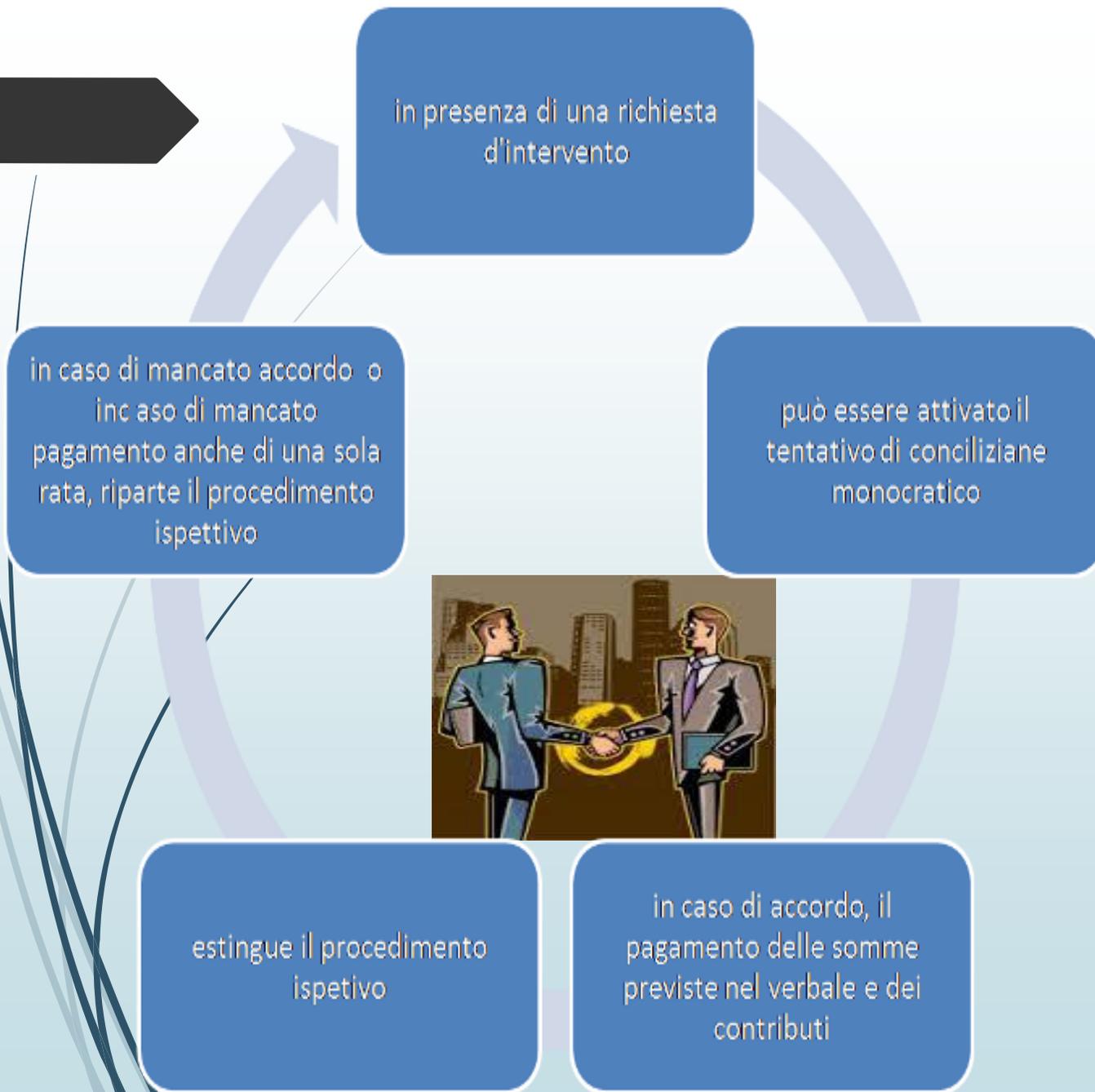
L'ottemperanza alla diffida deve avvenire **entro 120 giorni dall'avvenuta notifica del verbale unico**. A tal fine il datore di lavoro deve provare all'organo di vigilanza di aver effettuato i seguenti adempimenti:

regolarizzazione dell'intero periodo di lavoro prestato in "nero" secondo le modalità accertate ivi compreso il versamento dei relativi contributi e premi;

la stipula del contratto di lavoro secondo le tipologie contemplate dalla norma;

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;

il pagamento della maxisanzione in misura minima



conciliazione monocratica ai sensi dell'art. 11 del D. lgs. 124/2004. Rappresenta il metodo di risoluzione più innovativo introdotto dal predetto decreto 124/2004. In pratica ove vi sia stata denuncia da parte del lavoratore (tecnicamente, uno dei contenuti della "Richiesta di Intervento"), sia in tale sede che all'accesso ispettivo, è possibile esperire tale conciliazione, purché non vi siano *prima facie* - o si suppongano - estremi di reato. **In genere si tratta di rivendicazioni di natura economica (retribuzioni non pagate, straordinari, ecc.).** Se il lavoratore e il datore di lavoro acconsentono, tale conciliazione, viene effettuato presso la Direzione Territoriale del Lavoro, innanzi ad un funzionario (da cui monocratica). Si potrebbe parlare quasi di una sorta di "patteggiamento", in analogia al sistema previsto dal c.p.p. per taluni reati. Infatti, se la conciliazione va a buon fine, sulla somma oggetto di contrattazione vengono versati i contributi previdenziali e assistenziali. L'integrale pagamento delle competenze retributive e contributive, estingue il procedimento ispettivo. In pratica viene dato un incentivo al datore di lavoro. Viceversa, si procede

La sospensione dell'attività imprenditoriale

SANZIONI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE Sospensione dell'attività imprenditoriale ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 81/2008.

Introdotta recentemente per combattere più efficacemente il c.d. "lavoro nero", all'inizio solo per il cantiere edilizio, è stata estesa successivamente a qualunque attività imprenditoriale.

Rappresenta il potere più invasivo dell'Ispettore. Il provvedimento di sospensione consiste in una sostanziale chiusura dell'attività. Presupposti per l'emanazione di tale provvedimento sono: presenza di lavoratori irregolari (c.d. "in nero") in percentuale pari al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro.

REVOCA della SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE I requisiti sono:

- regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture;
- pagamento di una somma aggiuntiva, rispetto alle previste sanzioni penali, civili e amministrative di legge, pari a 1.950,00 euro

IL POTERE DI SOSPENSIONE DELL' ATTIVITA' D' IMPRESA

Il personale ispettivo qualora sussistano i presupposti per l'adozione del provvedimento di sospensione è punito:

Vi sono poi alcune situazioni in cui il datore di lavoro, con circolare del Ministero del Lavoro, con circolare n. 10/2008, è autorizzato a procedere alla sospensione dell'attività. In particolare:

1) qualora la sospensione dell'attività sia necessaria per "reati" reclusivi o "reati" reclusivi che recano un grave danno ai beni materiali o alla salute pubblica;

Situazioni comuni ad

2) qualora la sospensione dell'attività possa determinare una situazione di maggior pericolo per l'incolumità dei lavoratori o dei terzi (e.s. scavi aperti in strada trafficata);

3) qualora la sospensione possa compromettere il regolare funzionamento di una attività di servizio pubblico (e.s. attività di fornitura di acqua - gas ecc.)

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito:

1) con l'arresto fino a 6 mesi nelle ipotesi di sospensione dell'attività per violazioni della normativa sulla sicurezza del lavoro;

2) con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da € 2740,00 ad € 7014,40 nell'ipotesi di sospensione per lavoro irregolare

Decorrenza del provvedimento di sospensione

Il provvedimento di sospensione opera immediatamente, salvo il presupposto relativo all'impiego di lavoratori a tempo pieno o a tempo parziale pari o superiore al 20% del personale dell'azienda - gli effetti della sospensione decorrono dalle ore 12 del giorno successivo a quello dell'accesso ispettivo.

In caso di sospensione immediata dell'attività

il provvedimento di sospensione opera immediatamente;

in caso di sospensione per la salute dei lavoratori o di terzi.

Il provvedimento di sospensione opera immediatamente, salvo il presupposto di cui al punto A) del presente articolo, in caso di pericolo imminente o grave rischio per la salute dei lavoratori o di terzi nel qual caso opera immediatamente.

B) Mentre con riferimento al presupposto relativo alle gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro, la sospensione dell'attività opera immediatamente.

LA REVOCA DELLA SOSPENSIONE

La revoca della sospensione presuppone:

- a) la regolarizzazione dei lavoratori e il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva pari ad € 2000,00 (ipotesi di sospensione irregolare);
- b) il ripristino di regolari condizioni di lavoro, con particolare riferimento alle violazioni in materia di sicurezza sul lavoro e al pagamento di una somma aggiuntiva pari ad € 3200,00 (ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e della sicurezza sul lavoro).



Il pagamento della sanzione amministrativa ai fini della revoca della sospensione dell'attività imprenditoriale e la regolarizzazione del/i lavoratore/i irregolare/i non estingue il procedimento ispettivo né assorbe le sanzioni ordinarie

Ricorsi avverso il provvedimento di sospensione:

Quando il destinatario del provvedimento ritenga di essere stato ingiustamente leso nei propri diritti e/o interessi, potrà esperire i previsti ricorsi in sede amministrativa o giurisdizionale.

Sotto il primo profilo l'art.14, co.9, del D.Lgs. n.81/08 afferma che " Avverso i provvedimenti di sospensione di cui ai commi 1 e 2 è ammesso ricorso, entro 30 giorni, rispettivamente, all' ITL IRL territorialmente competente o al presidente della Giunta regionale, i quali si pronunciano nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso.

Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia

Oltre che in sede amministrativa il provvedimento di sospensione potrà in via generale essere opposto con ricorso giurisdizionale amministrativo nel termine di 60 giorni dalla notifica del provvedimento stesso.

Al riguardo si rammenta che i vizi di legittimità che possono comportare l'annullabilità dell'atto amministrativo, sono la violazione di legge, l'incompetenza e l'eccesso di potere





Diffida accertativa per crediti dei lavoratori, cos'è e come funziona

L'Istituto della diffida accertativa per crediti patrimoniali da lavoro dipendente è una tutela per i lavoratori nei casi in cui siano riscontrate inosservanze alla disciplina sul lavoro, da cui scaturiscono debiti del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti.

La diffida accertativa per crediti patrimoniali è stata introdotta nel nostro ordinamento dall'art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004.

La norma stabilisce che, nel caso in cui nell'ambito dell'attività ispettive emergano inosservanze alla disciplina contrattuale, dalle quali scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei lavoratori dipendenti, il personale ispettivo provvede a diffidare il datore di lavoro, il quale è quindi tenuto a corrispondere gli importi risultanti dall'accertamento. Allo stesso modo il provvedimento potrà scaturire da una denuncia del lavoratore presso la ITL.

Ad esempio per mancata corresponsione delle retribuzioni, oppure del TFR e altri istituti contrattuali purché crediti certi, determinati, liquidi ed esigibili.

Pensiamo ai mancati scatti di anzianità, al mancato pagamento di alcune buste paga, ecc. Il datore di lavoro sarà quindi diffidato a corrispondere al lavoratore questi importi.

La diffida accertativa acquista efficacia di titolo esecutivo con valore di accertamento tecnico.

Questo a seguito di provvedimento di validazione del Direttore della I.T.L..

Ora il lavoratore potrà richiedere queste somme al datore di lavoro in quanto vanta un credito accertato.

Infine il datore di lavoro potrà opporre ricorso avverso la diffida accertativa con effetto sospensivo al Comitato per i Rapporti di Lavoro presso i competenti Ispettorati Interregionali, con silenzio rigetto in mancanza di decisione entro 90 giorni.

LA DIFFIDA ACCERTATIVA

■ D. lgs. 23 aprile 2004, n. 124, art. 12

La diffida accertativa. Istruzioni dal Ministero

Con la circolare n. 1, dell'8 gennaio 2013, il Ministero del lavoro fornisce al personale ispettivo chiarimenti interpretativi ed istruzioni operative sulla diffida accertativa per crediti patrimoniali, disciplinata dall'art.12 del D.Lgs n. 124/2004.

**DIFFIDA ACCERTATIVA - D. LGS. 124/04 - ATTIVITA'
ISPETTIVA - RICORSI AMMINISTRATIVI - MINISTERO
DEL LAVORO - CIRCOLARE N. 16/2010 - CIRC.
MINLAVORO N. 1/2013**

L'ottemperanza alla diffida ed il pagamento della sanzione comportano l'estinzione del procedimento sanzionatorio.

Ai fini dell'applicazione dell'istituto della diffida, **presupposto fondamentale è la materiale sanabilità dell'illecito amministrativo commesso, ossia la possibilità concreta di porre rimedio con "un'azione successiva" alla condotta di natura illecita.**

Impugnarne la forma e i contenuti dinanzi al Comitato regionale per i rapporti di lavoro – ora presso Ispettorato Interregionale del lavoro - di cui all'art. 17 del d.lgs. n. 124/2004, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 4, del medesimo decreto - entro i trenta giorni dalla notifica

Tutela amministrativa

- Il ricorso sospende l'esecutività della diffida. Il lavoratore non potrà notificare il precetto, sempre che il ricorrente gli abbia notificato il ricorso. Se anche il precetto è notificato, i termini per l'esecuzione, come quelli per l'opposizione, sono sospesi.
- Il comitato regionale deve decidere entro 90 gg, su base documentale.
- La decisione del Comitato dovrà essere notificata sia al lavoratore che al datore.
- **Tipi di decisione**
- Accoglimento del ricorso: la diffida non ha più valore di accertamento tecnico ed efficacia di titolo esecutivo
- Rigetto del ricorso: viene meno la sospensione della esecutività e l'atto è definitivo.
- Accoglimento parziale: l'importo del credito patrimoniale è ridotto. La diffida mantiene efficacia di titolo esecutivo ma per l'importo inferiore.
- In caso di mancata risposta al ricorso nel termine di 90 giorni si genera il silenzio rigetto.

Tutela giurisdizionale

- **Ricorsi giurisdizionali:**
- contro la diffida convalidata
- Si tende ad escludere il ricorso al Tar, essendo coinvolti diritti soggettivi.
- La diffida convalidata può essere impugnata innanzi al giudice del lavoro.
- Per tale rimedio non è però necessario attendere la convalida.
- Anche il lavoratore (a causa del riconoscimento di un credito inferiore) può accedere a tale rimedio giurisdizionale.



La difesa stragiudiziale avverso il verbale

Avverso il verbale unico di accertamento e notificazione (art. 13, c. 4, del D.Lgs. n. 124/2004), il trasgressore può presentare scritti difensivi e/o richiesta di audizione personale alla DTL che ha emesso il verbale.

Quanto agli **scritti difensivi** e alla richiesta di **audizione** l'art. 18 della L. n. 689/1981 così dispone: << Entro il termine di trenta giorni dalla data della contestazione o notificazione della violazione, gli interessati possono far pervenire all'autorità competente a ricevere il rapporto a norma dell'articolo 17 scritti difensivi e documenti e possono chiedere di essere sentiti dalla medesima autorità >>.



audizione

L'opposizione ad ordinanza di ingiunzione

L'ordinanza di ingiunzione, di cui all'art. 18 della l. n. 689/1981, costituisce titolo esecutivo e viene emessa dalla DTL (che a seguito della definitiva attuazione di quanto disposto dal D.lgs. n. 149 del 2015 si chiamerà Ispettorato Territoriale del Lavoro) a seguito del mancato pagamento, da parte del trasgressore o dell'eventuale obbligato in solido, delle sanzioni quantificate in misura ridotta all'interno del verbale unico di accertamento e notificazione degli illeciti amministrativi commessi in violazione della normativa sul lavoro.



L'opposizione ad ordinanza di ingiunzione

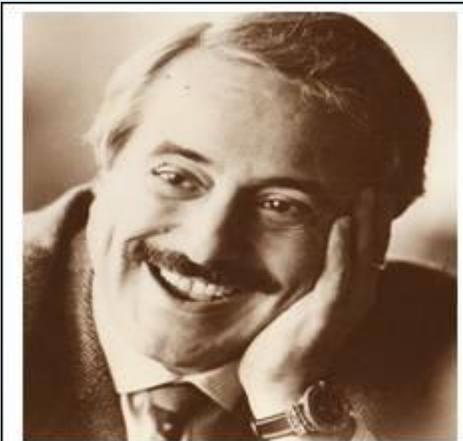
Art. 9 del D.lgs. n. 149 del 2015 – Rappresentanza in giudizio

Fatto salvo quanto previsto dal comma 2, all'Ispettorato si applica l'articolo 1 del testo unico delle leggi giuridiche sulla rappresentanza e difesa in giudizio e sull'ordinamento dell'Avvocatura dello Stato di cui al regio 30 ottobre 1933, n. 1611.

L'Ispettorato può farsi rappresentare e difendere, nel primo e secondo grado di giudizio, da propri Funzionari nei giudizi di opposizione ad ordinanza ingiunzione, nei giudizi di opposizione a cartella esattoriale nelle materie di cui all'articolo 6, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 1° settembre 2011 n. 150, nonché negli altri casi in cui la legislazione vigente consente alle amministrazioni pubbliche di stare in giudizio avvalendosi di propri dipendenti. Nel secondo grado di giudizio, ove vengano in rilievo questioni di massima o aventi notevoli riflessi economici, è fatta salva la possibilità per l'Avvocatura dello Stato di assumere direttamente la trattazione della causa secondo le modalità stabilite al fine dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1.

Coltivare e promuovere la cultura della legalità nel lavoro e nella società

“ Perché una società vada bene, si muova nel progresso, nell'esaltazione dei valori della famiglia, dello spirito, del bene, dell'amicizia, perché prosperi senza contrasti tra i vari consociati, per avviarsi serena nel cammino verso un domani migliore, basta che ognuno faccia il suo dovere.”



Giovanni Falcone - 1939/1992



Ordine Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili di Bari



Ordine Consulenti del Lavoro
di Bari



Ordine degli Avvocati
di Bari



Città di Monopoli

20 venerdì
APRILE
2018

ore 15:30 - 19:30

MASSERIA
TORREPIETRA
DIMORA STORICA

C.da Grotta dell'Acqua, 338/a
MONOPOLI (Ba)

L'accesso ispettivo ed i verbali di accertamento;
attività di difesa e assistenza all'ispezione.
Ispettore Renzo LA COSTA*
Ispettorato Territoriale Lavoro - Bari

** Le opinioni espresse con il presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'amministrazione di appartenenza*

