

# VERIFICHE E LAVORO

La rivista delle ispezioni e dei controlli  
su lavoro, contributi e sicurezza

## LE RUBRICHE V@L

**Punti e Spunti**

pensieri e idee sui controlli

**Il caso**

quesiti e problemi dal territorio

**Appunti**

novità sui controlli e dintorni

**Tecnica dei ricorsi**

per presentare al meglio le proprie ragioni

**In sicurezza**

prevenzione e difesa dalle contestazioni

**Outline**

i controlli a colpo d'occhio

**Nero su bianco**

interpretazioni a norma di Legge

**Usi e abusi**

quello che accade, i nostri diritti

**Tematiche**

approfondimenti di attualità in materia di lavoro

*Mauro Parisi***LA NOTA***del Direttore*

Agevolazioni offerte e poi recuperate. Esoneri dati e poi ripresi.

Il 2019 è ripartito con il dramma che vivono non poche aziende che hanno dovuto subire -spesso per motivi pressoché imperscrutabili- la “retromarcia” degli enti.

I professionisti sono allarmati, come dimostrano le accorate mozioni che anche in questi giorni giungono alle Autorità dagli Ordini professionali.

Le difese esistono, però. Non facili, ma esistono. Ne parliamo, in questo numero, nel nostro *video-articolo* (<http://www.verifichelavoro.it/learning.html>).

Per chi vive -o teme di vivere- i controlli ispettivi, i motivi di studio e prevenzione non paiono trovare limite. Suggestire come predisporre un ricorso, per esempio, può favorire l'azione di professionisti e aziende e ridare fiducia e serenità.

In questo numero, tra i tanti argomenti “ad alto rischio”, abbiamo scelto di parlare di tardività delle contestazioni ispettive, collocamento obbligatorio, fuori busta e “pressioni” dei funzionari sui datori di lavoro. E non solo.

Se la Cassazione conferma che si può essere puniti anche se non si è fatto “nulla” -almeno nell'accezione comune dell'idea-, occorre senza dubbio stare sul chi vive.

In questo numero:

Tecnica dei ricorsi	Verbale tardivo e decadenza: il ricorso	<a href="#">pag. 3</a>
Punti e Spunti	Regolarità contributiva e recuperi retroattivi dei benefici	<a href="#">pag. 10</a>
Il Caso	Cassazione: l'azienda trasgredisce anche se non sa	<a href="#">pag. 11</a>
Nero su bianco	Fuori busta e criticità della prova ispettiva	<a href="#">pag. 15</a>
Appunti	Rottamazione 2019; ticket per licenziamento ed esoneri; e molto altro	<a href="#">pag. 20</a>
Usi e abusi	“Pressioni” di legge per datori di lavoro “indifferenti”	<a href="#">pag. 24</a>
Tematiche	Aziende in crisi: sospensione del collocamento obbligatorio	<a href="#">pag. 28</a>
In sicurezza	Obblighi e contestazioni per lavoratori “pericolosi”	<a href="#">pag. 33</a>
Outline	Revisioni ispettive di società cooperative	<a href="#">pag. 37</a>

Vai all'articolo  
con un clic sulla pagina

## *Tecnica dei ricorsi*

### **Verbale tardivo e decadenza: il ricorso.\***

*Se la contestazione è oltre i 90 giorni, ispettori in fuorigioco. Per vincere con certezza, però, serve un atto a fede privilegiata, come il PVC della Finanza.*



#### **in sintesi**

- UNO DEI CASI IN CUI, A PRESCINDERE DAL MERITO, LA CONTESTAZIONE DEGLI ISPETTORI È INVALIDA, SI HA QUANDO IL TRASGRESSORE NE VIENE A CONOSCENZA TARDIVAMENTE
- PER OPPORRE LA DECADENZA, TUTTAVIA, OCCORRE PROVARE IL TEMPO IN CUI È AVVENUTO L'ACCERTAMENTO EFFETTIVO DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO
- TALE PROVA RISULTA INSUPERABILE, FINO A QUERELA DI FALSO, NEL CASO IN CUI SIANO GLI STESSI FUNZIONARI, MAGARI IN ALTRI VERBALI, A DARE CONFERMA DELLA "DATA"
- ANCHE A MENTE DI GIUDIZI DELLA CASSAZIONE, PURE GLI ATTI DI NATURA FISCALE DELLA GUARDIA DI FINANZA POSSONO DARE TALE PROVA CERTA FINO A QUERELA DI FALSO

Se il Verbale è stato notificato fuori termine, come noto, è invalido. O meglio, più che inesistente l'atto stesso, sono nulli gli effetti della sua "comunicazione" tardiva ai trasgressori.

Che il vizio della intempestività della trasmissione del Verbale a tali trasgressori e loro obbligati in solido determini l'"improcedibilità" della stessa contestazione del fatto illecito, è una situazione contemplata espressamente dalla legge. In dette ipotesi, a prescindere dall'effettività della prova provata del fatto contestato intempestivamente -in definitiva, a prescindere che l'illecito sia stato commesso e dimostrato-, non può sorgere nessun effetto punitivo per il trasgressore.

*(continua) Tecnica dei ricorsi*

Vale a dire che, **se gli ispettori che accertano hanno provveduto troppo tardi** a fare pervenire il loro provvedimento di contestazione a **responsabili personali e obbligati in solido**, questi ultimi **non subiranno alcun effetto sfavorevole a seguito del ritardo dei funzionari**.

Tutto chiaro? Sulla carta si direbbe di sì; molto meno, però, quando si tratta di verificare in concreto le dinamiche effettive dei controlli ispettivi.

Per comprendere le reali ragioni della difficoltà a eccepire la tardività che incontrano quanti sono ritenuti colpevoli, occorre partire dalla disposizione di riferimento che dovrebbe tutelare cittadini e aziende: l'articolo 14, legge n. 689/1981.

**ILLECITI DA CONTESTARE SENZA RITARDO**

Così l'art. 14, legge n. 689/1981

*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.*

Quando i funzionari vengono a conoscenza del fatto illecito, devono “opporre” al responsabile, senza indugio, la conclusione delle loro indagini. Comunque, non più tardi di novanta giorni dopo -se il trasgressore risiede in Italia-, oppure di

trecentosessanta, se lo stesso vive fuori dal Paese.

Tali **termini decorrono dall'accertamento dell'illecito** da contestare. Per l'art. 13 della sopra citata legge, al fine di accertare, gli “*addetti al controllo sull'osservanza delle disposizioni per la cui violazione è prevista*”, assumono “*informazioni*” e procedono “*a ispezioni di cose e di luoghi diversi dalla privata dimora, a rilievi segnaletici, descrittivi e fotografici e ad ogni altra operazione tecnica*”.

L'**accertamento può dirsi compiuto** una volta che dalle indagini **emergono i profili obiettivi** (fatto contro la legge) e **sogettivi** (attribuzione a titolo di dolo o colpa a una persona fisica) **dell'illecito: da quel momento parte il “cronometro” entro cui occorre notificare**.

*(continua) Tecnica dei ricorsi*

Il fatto è che non sempre -per non dire quasi mai- è chiaro quando gli ispettori hanno davvero definito con certezza gli accertamenti.

Dai verbali ispettivi, guarda caso, risulta sempre che l'accertamento -con data contestuale alla conclusione delle indagini- è avvenuto il giorno stesso in cui viene formato il Verbale (al massimo, qualche giorno prima, ma mai oltre i termini di decadenza). Sempre vero? Può sorgere qualche dubbio.

I modi per scoprire se gli ispettori sono decaduti, non sono poi molti. L'accesso agli atti dell'accertamento ispettivo, ai sensi della legge n. 241/1990, innanzitutto. Ma soprattutto gli stessi documenti provenienti dai funzionari. Un verbale di primo accesso *ex art. 13*, D.Lgs n. 124/2004, per esempio; uno di sospensione dell'attività imprenditoriale *ex art. 14*, D.Lgs 81/2008; o, ancora, un conferente documento amministrativo.

Poniamo il caso che l'accertamento di una certa situazione illecita origini da un'indagine della Guardia di Finanza in materia fiscale. Come noto, al **termine del controllo tributario**, prima del provvedimento definitivo di accertamento, **i militari formano e consegnano il PVC**. Ossia, il processo verbale di constatazione, che definisce le indagini.

**Le dichiarazioni dei funzionari nel PVC -come nel Verbale di primo accesso o in quello di sospensione dell'impresa- fanno fede fino a querela di falso:** ce lo dice la Cassazione, con la recente

ordinanza n. 23511 del 28 settembre 2018. Se quindi oggi, in uno dei predetti verbali interlocutori, si dichiara che l'accertamento è stato concluso e che si è riscontrato un dato illecito (es. lavoro sommerso), è evidente che almeno a tale

**FEDE PRIVILEGIATA DI PVC DELLA GdF**

Così la Suprema Corte

*Con l'ordinanza n. 23511 del 28 settembre 2018 la Cassazione ha ribadito come, in tema di accertamenti tributari, il processo verbale di constatazione e chiusura degli accertamenti -cd. PVC- redatto dalla Guardia di finanza è assistito da fede privilegiata, ai sensi dell'art. 2700 del codice civile, relativamente ai fatti attestati dal pubblico ufficiale come da lui compiuti o avvenuti in sua presenza o che abbia potuto conoscere senza alcun margine di apprezzamento, nonché quanto alla provenienza del documento dallo stesso pubblico ufficiale ed alle dichiarazioni a lui rese. Già in passato, la medesima Corte, aveva affermato la fede privilegiata di qualunque atto redatto dalla Guardia di finanza, comprese le mere segnalazioni (cfr. Cass., ord. n. 23747/2013).*

*(continua) Tecnica dei ricorsi*

data (es. 15 gennaio) i fatti erano “accertati”. E scatta il “termine”.

Se il successivo Verbale di contestazione dell’illecito di lavoro fosse formato oltre i novanta giorni (es. 28 aprile), non vi potrebbe essere dubbio alcuno dell’intervenuta decadenza dalla possibilità di contestare l’illecito già allora “constatato” (cioè, accertato), quantunque ad altri fini. La fede privilegiata del verbale precedente sarebbe insuperabile. E trasgressori e obbligati in solido potrebbero eccepire il fatto.

Nel caso di contestazione di un illecito amministrativo “tardivo”, anche quando la decadenza emerge da altri verbali (come il caso del PVC “fiscale”), la decadenza va immediatamente rilevata con l’unico strumento possibile -prima dell’Ordinanza-ingiunzione-: il ricorso amministrativo ai sensi dell’art. 18, L.n. 689/1981.

Ecco come può presentarsi un possibile Ricorso sul punto:

*All’Ispettorato Territoriale del lavoro di ....*

*Via .....*

*.....*

*Via Pec:*

*da : .....*

*a : itl..... @pec.ispettorato.gov.it*

*Alla c.a. Direttore*

*.....*

*Ricorso ex art. 18, L.n. 689/1981*

*per la società ..... (c.f. e p.i. ....), con sede legale in ....., Via ....., in persona del rappresentante legale ...., rappresentata e difesa, giusta delega, da ....., con domicilio eletto presso ....., per cui si dichiara di volere ricevere ogni eventuale comunicazione al numero di fax ..... e al sopra indicato indirizzo di posta elettronica certificata, si*

*(continua) Tecnica dei ricorsi*

*presenta*

**RICORSO**

*ai sensi e agli effetti dell'art. 18, legge n. 689/1981, affinché il Direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di ..., in via di autotutela, provveda alla formale archiviazione degli atti relativi al procedimento di cui al Verbale Unico di accertamento e notificazione n. ...., formato dai funzionari ispettivi/dai militari/....*

\*\*\* \*\*

**PREMESSO IN FATTO**

- 1. In data ... iniziava l'accertamento ispettivo nei confronti della Società ....;*
- 2. ....;*

\*

*Atteso che nessuna delle contestazioni mosse è sorretta da prova circostanziata, e che, a ogni modo, sussiste palese difetto di condizione di procedibilità, si rileva sin d'ora che l'impugnato verbale risulta illegittimo e viziato....*

*In particolare,*

**IN DIRITTO**

*1) CONTESTAZIONI TARDIVE. VIOLAZIONE DELL'ART. 14, COMMA 2, L. 689/1981. NULLITA' DEL VERBALE IMPUGNATO. SANZIONI INESIGIBILI.*

*Il Verbale qui opposto appare in via preliminare inefficace, attesa l'invalidità della contestazione sotto il profilo procedimentale.*

*Infatti, ai sensi dell'art. 14, comma 2, legge n. 689/1981, "Se non è avvenuta la contestazione immediata per tutte o per alcune delle persone indicate nel comma pre-*

*(continua) Tecnica dei ricorsi*

*cedente, gli estremi della violazione debbono essere notificati agli interessati residenti nel territorio della Repubblica entro il termine di novanta giorni [...] dall'accertamento".*

*Ebbene, nel caso in esame, comunque la si veda, risulta ampiamente decorso l'indicato termine di 90 giorni dall'"accertamento" delle presunte violazioni.*

*Per esempio, poiché non risulta alcun atto ispettivo successivo al Verbale di primo accesso (e quindi, dal ....) e antecedente il Verbale di accertamento e notificazione (fino al ....).*

*Infatti, posto che neppure alcun accesso ispettivo è stato più effettuato presso la sede legale e operativa della Società ... in data ..., e tenuto conto di quanto rilevato – in modo insuperabile fino a querela di falso- dai funzionari con il Verbale ..., è di palese evidenza che già in data ....., i funzionari avrebbero potuto procedere con le contestazioni mosse con il provvedimento che qui si impugna.*

*Il trascorrere di quasi .... tra l'accertamento delle asserite violazioni e la notifica degli estremi delle stesse –appunto già rilevate in data ....- non trova alcuna ammissibile giustificazione.*

*È dunque evidente che il Verbale che oggi si impugna risulta insanabilmente viziato anche sotto questo profilo.*

*2) ...*

*\**

*Per quanto sopra esposto, la Società ..., nella persona del legale rappresentante ....., ut supra rappresentata assistita, previa ammissione a tutte le facoltà difensive di*

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

*cui all'art. 18 legge n. 689/1981, ivi compresa l'audizione personale del detto legale rappresentante, fa formale*

*richiesta*

*dell'immediata archiviazione del procedimento ispettivo di cui al verbale in premessa.*

*Si allegano:*

- 1) mandato ...;*
- 2) copia carta d'identità ...;*
- 3) verbale .....*

*..., ...*

*FIRMA*

*\*a cura Studio Legale VetL in Belluno e Milano*

Per saperne di più scrivi a  
[info@verichelavoro.it](mailto:info@verichelavoro.it)



## VIDEO-ARTICOLO

*Punti e Spunti***Regolarità contributiva e recuperi retroattivi dei benefici.**

di *Mauro Parisi\**

*È sempre più estesa l'azione dell'INPS volta a recuperare agevolazioni contributive già godute, anche per lievi irregolarità. Come difendersi. Vedi il Video-articolo.*

**in sintesi**

- AZIENDE E PROFESSIONISTI DENUNCIANO CHE ATTUALMENTE L'INPS STA OPERANDO IN MODO ESTESO RECUPERI DI AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE DEGLI ANNI PASSATI, PER PRESUNTE IRREGOLARITÀ DI OGNI GENERE
- LE IMPROVISE PRETESE DELL'ISTITUTO, CHE RICHIEDE RESTITUZIONI DI SOMME IN POCHI GIORNI, NON SOLO NON PERMETTONO AI DATORI DI LAVORO DI DIFENDERSI, MA SPESSO NEPPURE DI COMPRENDERNE I MOTIVI
- PER STUDIARE I CASI E LE EVENTUALI "CONTROMOSSE", SENZA PERDERE LA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA, È CONSIGLIABILE PER LE AZIENDE PROCEDERE, INNANZITUTTO, A PRESENTARE RICORSI AMMINISTRATIVI
- PIÙ DI OGNI ALTRA COSA, GIOVERÀ ALLE AZIENDE ESSERE IN GRADO DI PROVARE -SOPRATTUTTO PRODUCENDO I DURC- COME NEGLI ANNI ESSE HANNO SEMPRE GODUTO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

**VAI AL VIDEO****REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA E RECUPERI RETROATTIVI DEI BENEFICI**

\* *Avvocato in Belluno e Milano*

Per saperne di più scrivi a  
[info@verifichelavoro.it](mailto:info@verifichelavoro.it)



## *Il Caso*

### **Cassazione: l'azienda trasgredisce anche se non sa.\***

*Non è opponibile agli ispettori il fatto che amministratori e dirigenti non possano avere materialmente commesso l'illecito.*



#### **in sintesi**

- LA GUARDIA DI FINANZA NEL CORSO DI CONTROLLI PRESSO UNA CATENA DI SUPERMERCATI, SCOPRE CHE MOLTI DIPENDENTI NON HANNO GODUTO DEI RIPOSI PREVISTI
- I FUNZIONARI CONTESTANO GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI AL LEGALE RAPPRESENTANTE DELL'AZIENDA E AL DIRETTORE DEL PERSONALE
- LA SOCIETÀ, NON SOLO CONTESTA CHE MAI I DUE DIRIGENTI ABBIANO COMMESSO I FATTI; MA PURE CHE LE DIRETTIVE AZIENDALI ERANO DI CONTRARIO SEGNO
- ANCHE PER LA CASSAZIONE, TUTTAVIA, LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA EFFETTIVA PUÒ SORGERE PER NON AVERE CONOSCIUTO FATTI CHE ANDAVANO VIGILATI

#### La vicenda

*A seguito di una serie di accertamenti presso diversi punti vendita di una grande catena di supermercati presenti in più regioni, i militari della Guardia di Finanza scoprono che l'impiego di molti commessi è avvenuto senza consentire loro di poter fruire, in molti casi, dei previsti riposi settimanali e giornalieri.*

*La società che gestisce il supermercato, contestando i risultati del controllo, a propria difesa, osserva tra l'altro che sarebbero stati male individuati i ritenuti trasgressori dei presunti illeciti amministrativi sull'orario di lavoro. Ossia,*

*(continua)* **Il Caso**

*L'amministratore delegato della società e il suo dirigente, responsabile del personale.*

*In particolare l'azienda, a propria difesa, evidenzia come i turni effettivi di lavoro fossero definiti all'interno di ogni singolo supermercato, da parte del direttore della sede.*

*A sostegno ulteriore della propria tesi, i legali della società producono le note di servizio e le circolari indirizzate a tutte le loro filiali negli anni, in cui si richiede ai responsabili preposti di operare turnazione nel rispetto dei riposi previsti e delle disposizioni di leggi e contratti.*

*L'eccezione mossa è sufficiente come difesa per evitare le sanzioni della Guardia di Finanza?*

### La soluzione

Dopo periodi di lunga apertura di supermercati e negozi, come avviene nel corso del periodo natalizio, è frequente riscontrare che il personale non abbia goduto di periodi sufficienti di astensione dal lavoro.

Per meglio comprendere quali siano gli effettivi diritti dei lavoratori, occorre badare anche agli accordi contrattuali collettivi. In ogni caso, quale maggiore garanzia per il lavoratore, resta ferma la disciplina stabilita dal decreto legislativo n. 66 del 2003 che regola, tra l'altro, pure il regime dei riposi settimanali e giornalieri dei dipendenti.

#### RIPOSI GIORNALIERI E SETTIMANALI

Art. 9, D.Lgs n. 66/2003

*Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.*

La Guardia di Finanza, nel pieno delle sue competenze di legge, definendo la verifica in discorso, ritiene che sia stata violata la legge da parte della società. In particolare, per quanto è avvenuto nei supermercati di ogni regione, presume che siano da considerarsi responsabili addirittura l'amministratore delegato e il dirigente centrale che si occupa degli impiegati.

*(continua) Il Caso*

Le ragioni difensive esposte dalla società non paiono a prima vista del tutto prive di una certa logica, dovendosi effettivamente riconoscere come sia singolare attribuire a soggetti, tanto lontani dalle sedi, la trasgressione della legge per fatti -l'aver fatto "saltare" i riposi al personale, in sostanza- che plausibilmente essi stessi non avevano determinato e, probabilmente, di cui mai erano venuti a conoscenza. Anzi, nel caso, addirittura la società riesce a offrire la prova -producendo documenti di data antecedente alle contestazioni- che la sede centrale aveva dato direttive a quelle periferiche, di garantire il rispetto effettivo dei riposi.

Va però innanzitutto ricordato che, a differenza che nei delitti, **l'imputabilità del presunto trasgressore per illeciti amministrativi sorge in quasi ogni situazione in cui sussiste sua capacità di intendere e l'attribuibilità materiale del fatto.**

**DOLO O COLPA PER L'ILLECITO AMMINISTRATIVO**

Art. 3, legge n. 689/1981

*Nelle violazioni cui è applicabile una sanzione amministrativa ciascuno è responsabile della propria azione od omissione, cosciente e volontaria, sia essa dolosa o colposa.*

*Nel caso in cui la violazione è commessa per errore sul fatto, l'agente non è responsabile quando l'errore non è determinato da sua colpa.*

In sostanza, gli elementi che dovrebbero condurre i funzionari a ritenere che un fatto illecito sia stato commesso da un certo soggetto, dipendono dalla circostanza che sia provato che quel dato fatto si è realizzato davvero (**elemento oggettivo provato**). Inoltre, che esso sia "riconducibile" al presunto trasgressore, per averlo commesso in modo voluto (**dolo**) o non voluto, ma comunque contro la previsione di legge (**colpa**).

Chiaramente casi di forza maggiore sono scusati e non punibili (nell'esempio, un cataclisma che renda necessaria l'opera di sistemazione del supermercato oltre gli orari normali di lavoro), così come l'incapacità di intendere e volere.

Nel caso in esame, può apparire verosimile che i vertici della società non abbiano deciso e disposto per le singole occasioni in cui i lavoratori hanno effettivamente non goduto dei riposi ora contestati: quindi, che non possa essere ravvisato dolo. Va però osservato che tali vertici avevano il dovere giuridico di

(continua) *Il Caso*

verificare che all'interno dell'azienda la gestione del personale si svolgesse in modo regolare e conforme alla norma. Per cui, fosse anche solo per negligenza (nella vicenda, sotto forma di **cd. culpa in vigilando**), gli illeciti contestati paiono nel caso ascrivibili al legale rappresentante e al direttore del personale.

Poco importa, allora, che si fossero date direttive generali, dato che il datore di lavoro è tenuto a controllare comunque il rispetto degli ordini impartiti, utilizzando l'ordinaria diligenza.

Nello stesso senso dell'esistenza di una responsabilità personale "ampia" del datore di lavoro e di chi lo rappresenta, si muove oggi la Cassazione, che ha riconosciuto come sussista **responsabilità colposa effettiva -e non di mera posizione- del responsabile aziendale, anche nel caso in cui non vi sia stata partecipazione diretta alla commissione materiale dell'illecito.**

Per ispettori e giudici sarà quindi sufficiente motivare le proprie valutazioni, indicando le ragioni per cui i fatti accaduti, oggettivamente, potevano e dovevano essere evitati dal datore di lavoro.

#### CASSAZIONE E ILLECITO PER NEGLIGENZA

Così secondo la sentenza n. 28888/2018

*Reputa parte impugnante che la Corte territoriale non abbia considerato che la norma prescrive come il ritenuto responsabile, non già venga individuato in via astratta per il ruolo ricoperto -responsabilità aziendale- bensì per la sua concreta possibilità di conoscere le operazioni illecite.*

*In sintonia con l'insegnamento di questa Suprema Corte -Cass. n. 7951/2017- i Giudici del gravame hanno posto in evidenza i dati fattuali per cui la situazione anomala non poteva sfuggire all'azienda, che comunque secondo diligenza aveva anche l'onere di predisporre accorgimenti per tenersi informata di quanto accadeva al suo interno.*

*A fronte di detta specifica individuazione delle circostanze fattuali lumeggianti la concreta possibilità -usando l'ordinaria diligenza- di venire a conoscenza della situazione, assolutamente anomala, la diversa ricostruzione offerta si configura siccome mera contrapposizione di propria valutazione rispetto a quella elaborata motivatamente dalla Corte d'appello.*

*\*a cura Studio Legale VetL in Belluno e Milano*

Per saperne di più scrivi a  
[info@verifichelavoro.it](mailto:info@verifichelavoro.it)



## *Nero su bianco*

### **Fuori busta e criticità della prova ispettiva.**

*di Barbara Broi \**

*L'illecito amministrativo relativo a corrispettivi non tracciati si mostra di prova e sanzione non così agevole.*



#### **in sintesi**

- CON RIGUARDO ALL'ILLECITO PREVISTO PER I PAGAMENTI NON DOCUMENTATI, DEVE OSSERVARSI CHE UNA PROVA ISPETTIVA CERTA È MOLTO DIFFICILE
- IN PRIMO LUOGO GLI ISPETTORI SONO TENUTI A DIMOSTRARE LA NATURA DEL RAPPORTO DI LAVORO POSTO IN ESSERE, ESSENDO ESCLUSO L'AUTONOMO "PURO"
- QUINDI VA PROVATA L'EFFETTIVA MISURA DELLA SOMMA CORRISPOSTA. NEPPURE LA CONFESSIONE DELL'AZIENDA PUÒ DIRSI PROVA SUFFICIENTE
- LA SANZIONE AMMINISTRATIVA COMMINABILE, ATTIENE LA CONDOTTA COMPLESSIVA ILLECITA E NON OGNI SINGOLO EPISODIO DI OFFERTA

#### *La disposizione: come si legge*

L'articolo 1, commi 910-913 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, con riguardo ai modi di corresponsione della retribuzione ai prestatori di lavoro, prevede quanto segue:

*“910. A far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale...”*

*(continua) Nero su bianco*

911. I datori di lavoro o committenti non possono corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

912. Per rapporto di lavoro, ai fini del comma 910, si intende ogni rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto, nonché ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dai contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142...

913. Le disposizioni di cui ai commi 910 e 911 non si applicano ai rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni. Al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di cui al comma 910 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.”

La disposizione: il suo significato

La disposizione in commento -per cui non è consentita la retribuzione di lavoratori in forme differenti da quelle “tracciate” (cfr. Verifiche e Lavoro n. 2/2018, pag. 26)-, presenta una lettura e, soprattutto, un’applicazione solo apparentemente lineare e univoca.

Destinatari del precetto sono, espressamente, “datori di lavoro” e “committenti”. Il riferimento farebbe intendere la volontà di rendere palesi i pagamenti effettuati a lavoratori subordinati e autonomi. In effetti è così solo in parte, atteso che ciò non vale per tutti i committenti.

Il limite della previsione in commento, renderà quasi **sempre necessaria un’attenta attività ispettiva preventiva** rispetto a ogni contestazione dell’illecito: **nessun automatismo è consentito**, in definitiva.

Basti pensare **al caso di un artigiano** (per esempio, nel sempre controverso settore edile), formalmente iscritto alla Camera di commercio e, a prima vista, in

*(continua) Nero su bianco***MODI DI PAGAMENTO "TRACCIATO"**

- bonifico sul conto corrente del lavoratore
- pagamenti elettronici
- contanti presso lo sportello bancario, in cui l'azienda ha un conto corrente con mandato di pagamento
- assegno consegnato direttamente al lavoratore o delegato

regola con ogni formalità di tenuta di contabilità e fiscale. Se avesse percepito importi per corrispettivi dati in contanti dal "committente" –magari sempre lo stesso (cd. monocommittenza)-, gli ispettori potrebbero credere di trovarsi al cospetto dell'illecito in discorso. Invece, per la stessa definizione della legge n. 205/2017, nella fattispecie ciò sarebbe errato.

In un'ipotesi simile alla predetta –come quando si prova che l'artigiano ha ricevuto comunque contante, a prescindere da fatturazione-, occorre che i **funzionari compiano un'ulteriore e importante operazione qualificatoria** -di cd. sussunzione- del rapporto di lavoro considerato nel tipo di legge. Per ritenere infranto il precetto in commento, quindi, non basta la prova del passaggio *brevi manu* di danaro: occorre indagare per giungere all'evidenza certa che il lavoratore che ha ricevuto il contante sia un subordinato; oppure un autonomo parasubordinato; o, ancora e comunque, un collaboratore-socio della cooperativa. Altre fattispecie rimangono invece escluse.

In sostanza, nel caso suddetto dell'artigiano (edile), anche avendo evidenza della consegna di denaro non tracciato, i **funzionari devono dimostrare che il "prestatore di lavoro" sia "subordinato"**, ai sensi dell'art. 2094 cod.civ., nel senso che si è obbligato "*mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*". Una **prova non sempre agevole e automatica**, che gli ispettori tendono spesso a superare sulla base di espedienti "presuntivi" e finzioni non sempre coerenti o ammessi. Dalla Cassazione, anche di recente, è giunta conferma dell'esigenza di un'indagine puntuale, seppure, magari, basata su indici complementari e sussidiari (cfr. **Cass., sentenza n. 25711/2018**).

**CASI CON COMPENSO CASH NON AMMESSO**

- dipendenti ai sensi dell'art. 2094 cod. civile
- con contratti di collaborazioni coordinate e continuative
- soci di cooperative ex lege n. 142/2001

*(continua) Nero su bianco*

Quale “requisito” minimo, perché sia contestabile l’illecito in commento, occorre provare l’autonomia in forma parasubordinata. Infatti, il tenore della legge **restringe l’obbligo di “tracciabilità” per gli autonomi al “rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa”** (cfr. art. 2, D.Lgs 81/2015 e art. 409 c.p.c.).

Ciò significa -stando alla lettera della legge-, che una relazione di lavoro sorta come contratto d’opera e autonomo, ai sensi dell’art. 2222 cod.civ., (es. con lavoratori con partita IVA) non rientra nella definizione in discorso.

Invece, **senza possibilità di discriminare**, gli ispettori dovranno punire **qualunque “fuori-busta” a soci di cooperative**, dipendenti o autonomi che siano.

Ai fini della contestazione dell’illecito, qualificato il rapporto, **occorre la prova certa dell’effettiva dazione di danaro**, circostanziata nella sua misura. Si tratta di una dimostrazione tutt’altro che agevole, non potendo bastare la dichiarazione del lavoratore.

Addirittura, deve essere ritenuta **inconferente anche la mera confessione del datore di lavoro**. Quest’ultimo, infatti, potrebbe avere un interesse personale a essere sanzionato, ragionando su costi e benefici dell’illecito contestato (es. se il datore di lavoro mentisse di avere dato fuori busta quattro mesi di retribuzione, per es. per € 6000 complessivi. Il “raffronto” sarebbe con gli € 1666 da versare per la sanzione in misura cd. ridotta). Infatti, la **contestazione degli ispettori potrebbe così paralizzare la stessa pretesa del lavoratore** che non avesse in effetti ricevuto alcunché.

Del resto, la circostanza che si provi il lavoro irregolare, *ex art. 3, D.L.n. 12/2002*, di per sé nulla dimostra in riferimento a illeciti fuori busta, che vanno provati in modo specifico e adeguato. In tale senso si esprime pure l’Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la **nota 9.11.2018, prot.n. 9294**, che conferma anche come, *“stante il tenore letterale del comma 910, l’illecito si configura solo laddove sia accertata l’effettiva erogazione della retribuzione in contanti”*.

*(continua) Nero su bianco*

Quanto alla sanzione comminabile, contrariamente all'indicazione dell'amministrazione (*"in ipotesi di accertata corresponsione giornaliera della retribuzione si potrebbero configurare tanti illeciti per quante giornate di lavoro in "nero" sono state effettuate"*). Cfr. anche la Nota INL, 4.7.2018, prot.n. 5828), **l'illecito è configurabile per la retribuzione "sommersa" tout court** e non per ogni singola "rata" di essa.

**LAVORO SOMMERSO E FUORI BUSTA**

Così l'Ispettorato Nazionale

*...benché debba ritenersi piuttosto remota la possibilità che il lavoratore "in nero" venga remunerato utilizzando strumenti "tracciabili", non può di per sé escludersi l'applicazione della sanzione prevista dal comma 913, che in ogni caso discende del comportamento antigiuridico adottato ed è posta a tutela di interessi non esattamente coincidenti con quelli presidiati dalla c.d. maxisanzione per lavoro "nero".*

Dunque, una moltiplicazione di illeciti e sanzioni per ogni eventuale mensilità non tracciata non corrisponde all'espressa previsione di legge.

\*Avvocato in Belluno e Milano

Per saperne di più scrivi a  
[info@verifichelavoro.it](mailto:info@verifichelavoro.it)



*Appunti***NOTIZIE E NOTE IN BREVE PER I CONTROLLI\*****⇒ ROTTAMAZIONE 2019**

La legge n. 136/2018 ha convertito con modifiche anche l'art. 3, D.L. n. 119/2018, con riguardo alla possibilità di definizione agevolata -cd. rottamazione- di debiti già in carico agli agenti di riscossione, senza che siano da corrispondere sanzioni e somme aggiuntive. Le domande sono da presentare entro il 30.4.2019, con pagamento entro il 31.7.2019; oppure, a rate, entro il 30.11.2020.

*NB. La rottamazione può riguardare anche giudizi già in corso, ma, in caso di soccombenza virtuale, sono dovute le spese legali.*

**⇒ TICKET PER LICENZIAMENTO ED ESONERI**

Con messaggio n. 3933 del 24.10.2018 l'INPS ha chiarito che il datore di lavoro che ha licenziato deve provare la condizione di esonero dal ticket previsto dall'art. 2, c. 34, L.n. 92/2012, esibendo la lettera di assunzione del lavoratore indicante il luogo del cantiere e la mansione svolta, nonché la lettera di licenziamento con la dicitura "fine cantiere/completamento lavori" e la data di cessazione dei lavori.

*NB. Gli ispettori sono chiamati a verificare che lettera di assunzione e di licenziamento rechino la firma del lavoratore.*

(continua) *Appunti*

⇒ **EVASIONE CONTRIBUTIVA E PROVA DI BUONA FEDE**

Con sentenza n. 10427/2018 la Cassazione ha chiarito che l'omessa o infedele denuncia mensile all'INPS costituisce occultamento di rapporti di lavoro e di retribuzioni, facendo presumere la sussistenza in capo al datore di lavoro della volontà di non versare contributi o premi. Tuttavia, la S.C. ammette che il datore di lavoro possa offrire prova contraria della propria buona fede.

*NB. Per ispettori, Istituti e giudici, per provare la buona fede non sono sufficienti le corrette annotazioni sui libri obbligatori.*

⇒ **ACCERTAMENTI ISPETTIVI E BIS IN IDEM**

Con sentenza n. 16691 del 25.06.2018, la S.C., richiamando l'art. 3, c. 20, L.n. 335/1995, ha ribadito che tutti gli accertamenti ispettivi, devono risultare da appositi verbali dei funzionari procedenti, che, notificati all'interessato, escludono così la possibilità di un bis in idem in relazione a successive ispezioni per lo stesso periodo contributivo.

*NB. Andranno valutate eventuali e successive attività ispettive, se operano accertamenti per i medesimi periodi già oggetto di verifica.*

(continua) *Appunti*

⇒ **STRAORDINARI NEL LAVORO INTERMITTENTE**

Con risposta a interpello n. 6 del 24.10.2018, il Ministero del Lavoro, rimandando alla propria circolare n. 4 del 2005, ha confermato che, anche in ipotesi di ricorso al lavoro intermittente, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore, che svolga attività al di fuori dell'orario ordinario previste dalla norma e dai CCNL, le maggiorazioni retributive previste dal decreto legislativo n. 66 del 2003.

*NB. A fronte di eventuali periodi di maggiore attività del lavoratore, gli ispettori potranno operare recuperi di retribuzione e contribuzione.*

⇒ **APPRENDISTATO E REGIME CONTRIBUTIVO**

Con circolare n. 108 del 14.11.2018, l'INPS ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla tutela previdenziale e assistenziale che va garantita ai lavoratori assunti in apprendistato, precisando che la contribuzione dovuta, nell'aliquota del 10%, va calcolata sulla retribuzione effettivamente corrisposta. Sono esclusi contributi per le ore di formazione gratuite svolte all'esterno dell'azienda.

*NB. Gli ispettori sono tenuti a verificare il rispetto dei CCNL e dei minimali di cui alla L. n. 389/1989.*

(continua) *Appunti*

⇒ **IMPIEGO PIÙ AMPIO DI STEWARD**

Con messaggio n. 4728/2018 l'INPS, rimandando alla nota del Ministero del lavoro prot.n. 9712 del 07.12.2018, ha precisato che le società sportive di cui alla legge n. 91/1981 possono avvalersi di attività di "stewarding" negli stadi, per prestazioni di lavoro occasionale attraverso l'utilizzo del cd "Libretto famiglia". Ciò a prescindere dalla capienza degli stadi in cui tale attività viene effettuata.

*NB. Gli ispettori verificheranno comunque il rispetto del limite di € 5.000 di compensi per anno, per ciascun prestatore.*

⇒ **INCENTIVI PER PROFESSIONISTI E INDENNITÀ**

Con risposta a interpello n. 7 del 2018 il Ministero del lavoro ha chiarito che la professionista madre, che abbia i requisiti per accedere a incentivi fiscali -es. ex D.Lgs 147/2015-, ha diritto alla parametrizzazione dell'indennità di maternità al reddito pieno percepito e denunciato e non alla minore base imponibile su cui viene calcolato il proprio reddito, abbattuto ai fini fiscali.

*NB. Gli enti previdenziali non possono quindi decurtare tali trattamenti, pena azioni di recupero..*

\*a cura Studio Legale VetL in Belluno e Milano

Per saperne di più scrivi a  
[info@verifichelavoro.it](mailto:info@verifichelavoro.it)



## Usi e abusi

### “Pressioni” di legge per datori di lavoro “indifferenti”.\*

*La legge e alcuni usi locali circa diffide accertative e conciliazioni monocratiche “costringono” le aziende a cercare la transazione.*



#### in sintesi

- IN PASSATO GLI ISPETTORI, MALGRADO LA DENUNCIA E L'ACCERTAMENTO DI ILLECITI, NON ERANO IN GRADO DI GARANTIRE I CREDITI VANTATI DAI LAVORATORI
- IN SEGUITO ALLA RIFORMA BIAGI, SONO STATI CONCESSI NUOVI POTERI AI FUNZIONARI, IN GRADO, COSÌ, DI PORTARE IN ESECUZIONE I DETTI CREDITI
- I DUE ISTITUTI UTILIZZATI PER VENIRE INCONTRO AI DIRITTI DEI LAVORATORI, SONO LA DIFFIDA ACCERTATIVA E LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA
- PROFESSIONISTI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI OGGI USANO SPESSO TALI ISTITUTI PER “COSTRINGERE” I DATORI DI LAVORO A PERVENIRE A TRANSAZIONI

Come si fa a convincere un datore di lavoro a venire incontro alle richieste del lavoratore?

Nel tempo se lo sono chiesti, non solo gli stessi lavoratori, ma pure gli ispettori del lavoro. I quali, in passato, sebbene già dotati di poteri di legge tutto sommato notevoli, scoprivano di avere le **armi spuntate contro l'“indifferenza” delle aziende** (che potevano scegliere di cavarsela, al più con piccole sanzioni amministrative).

In sostanza, quanto capitava fino alla riforma Biagi era che, anche di fronte alla denuncia di un lavoratore –che, per esempio, si lamentasse di non avere mai

*(continua) Usi e abusi*

ricevuto alcun compenso per il lavoro straordinario svolto nel tempo- i funzionari dovevano, più o meno, limitarsi a contestare illeciti amministrativi. Quindi, sempre a fare un esempio, nel caso di corrispettivi non versati, si sarebbe potuta contestare solo la non regolarità delle buste paga consegnate (poiché non rispondenti a quanto dovuto), lasciando poi ai rapporti di forza tra le parti riuscire a giungere a un risultato economico utile per il lavoratore.

**Dalla riforma Biagi, con il suo decreto attuativo n. 124 del 2004, però, le cose sono cambiate non poco.** Di fatto si è quasi “ribaltata” la situazione a favore del lavoratore, tanto che il datore di lavoro può dirsi oggi pressoché compulsato a confrontarsi con le pretese del dipendente.

Le **strategie ispettive -e non solo-, per ridurre a miti consigli l’azienda datrice di lavoro, poggiano adesso su due istituti giuridici** ben differenti, ma avvertiti come “alternativi”. Il primo è la diffida accertativa, prevista dall’art. 12, D.Lgs n. 124/2004.

**PRECETTO DI PAGAMENTO DAGLI ISPETTORI**

Art. 12, D.Lgs 124/2004

*Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti.*

Con l’ordine degli ispettori di versare al lavoratore somme che i funzionari considerano accertate e dovute, il datore di lavoro è in sostanza costretto a prendere attivamente posizione.

Infatti, nel caso in cui l’azienda non richieda tempestivamente -entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa degli ispettori-, un tentativo di conciliazione presso la sede territoriale dell’Ispettorato del lavoro, il provvedimento di diffida acquista definitivamente, con la cosiddetta convalida, efficacia di titolo esecutivo. Invece, **in caso di accordo tra le parti, il provvedimento di diffida perde efficacia.**

Considerando che una volta formato il titolo non vi è più modo, per il datore di lavoro, di opporlo –se non di fronte al Giudice e se non quando l’esecuzione del lavoratore sia già stata avviata (si pensi però anche al caso di accertamenti in

*(continua) Usi e abusi*

azienda che conducano a molte diffide accertative per altrettanti lavoratori)- risulta evidente il forte **“incentivo” alla conciliazione** per il datore di lavoro, che l’azione ispettiva può determinare.

Il secondo genere di strategia “incentivante” nei confronti del datore di lavoro, è quella legata alla cosiddetta conciliazione monocratica, stabilita dall’art. 11, D.Lgs 124/2004.

Già prevista dalla legge come forma di soluzione alternativa ai controlli ispettivi, sebbene vissuta per prassi dei funzionari in modo “mitigato” –per cui si predilige piuttosto il controllo stesso- e guardata dall’amministrazione con qualche sospetto, la conciliazione presso l’Ispettorato Nazionale del Lavoro-INL costituisce per i datori di lavoro **un’ottima ragione per trovare un accordo con il lavoratore**.

**ACCORDO PER EVITARE I CONTROLLI**

Art. 11, D.Lgs 124/2004

*Nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo ... dalle quali emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente può, mediante un proprio funzionario... avviare il tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate.*

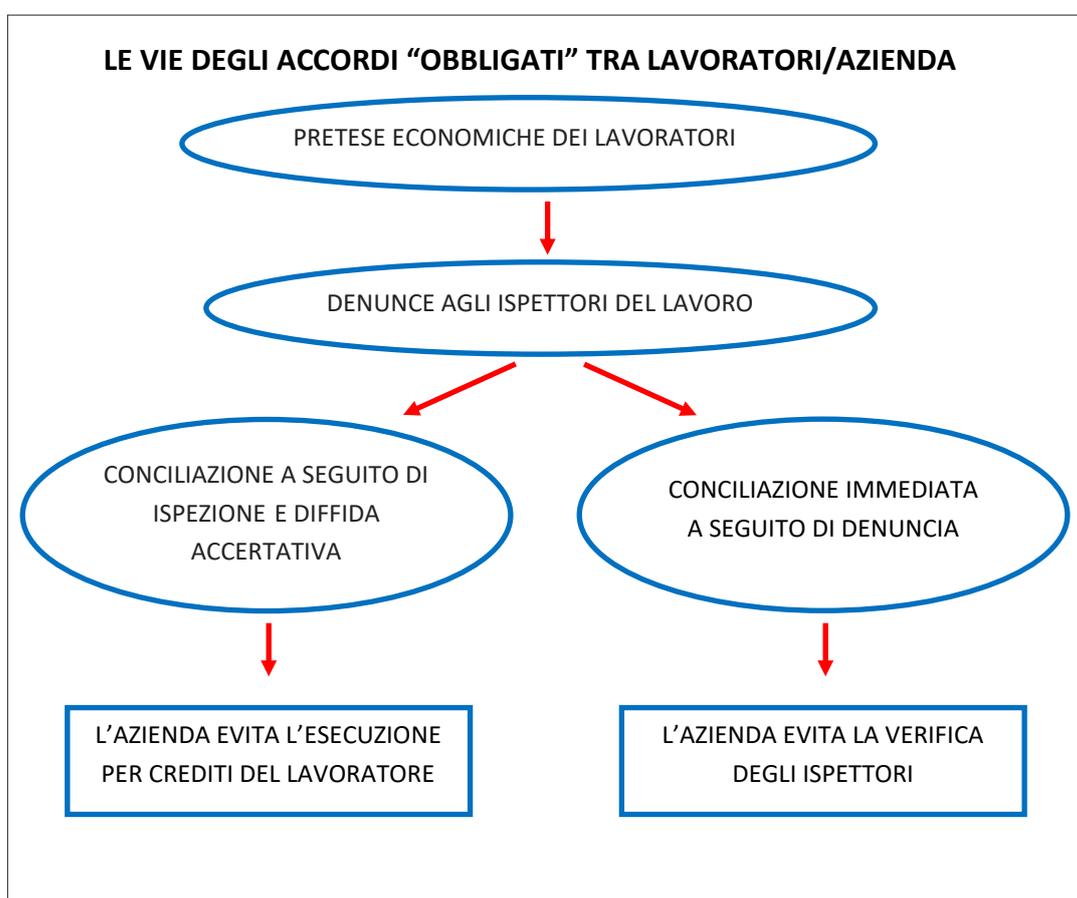
Disposta prima o nel corso dell’ispezione, infatti, solo *“nella ipotesi di mancato accordo ovvero di assenza di una o di entrambe le parti convocate, attestata da apposito verbale, [l’Ispettorato territoriale] del lavoro dà seguito agli accertamenti ispettivi”*.

Tanto appare allettante –e nel contempo stringente- l’opportunità di chiudere con i controlli ispettivi, che la richiesta di conciliazione monocratica “contro” i datori di lavoro risulta attualmente, presso alcune sedi dell’INL, **utilizzata in modo esteso (e pure, non di rado, strumentale) dagli stessi professionisti e organizzazioni sindacali** che assistono i lavoratori. In tale modo -denunciando e ricercando un accordo- si giunge a un tentativo “coatto” di conciliazione, anche in ipotesi di datori di lavoro “indifferenti”.

Una soluzione che senz’altro favorisce situazioni altrimenti definibili con difficoltà in via transattiva, e che consente maggiore tempestività e minori spese per i lavoratori.

(continua) *Usi e abusi*

Tutto sommato, un modo favorevole anche per i datori di lavoro: i quali, sia pure *obtorto collo*, possono riuscire a evitare un “rischio” ispettivo dagli effetti non sempre prevedibili.



\*a cura Studio Legale VetL in Belluno e Milano

Per saperne di più scrivi a [info@verifichelavoro.it](mailto:info@verifichelavoro.it)

*Tematiche***Aziende in crisi: sospensione del collocamento obbligatorio.**

di Giovanni Greco\*

*L'onere di assunzione imposto dalla legge, può essere sospeso in casi particolari, anche con una sola comunicazione da parte dell'azienda.*

**in sintesi**

- PER PREVISIONE DI LEGGE, L'AZIENDA CHE OCCUPA ALMENO 15 DIPENDENTI È TENUTA AD ATTIVARSI PER ASSUMERE DISABILI
- LA LEGGE PUNISCE IN MODO GRAVE, CON SANZIONI AMMINISTRATIVE PECUNIARIE, I DATORI DI LAVORO CHE NON INVIANO IL PROSPETTO INFORMATIVO E NON ASSUMONO
- TUTTAVIA LA LEGGE PREVEDE SITUAZIONI IN CUI L'OBBLIGO DI ASSUNZIONE RISULTA TEMPORANEAMENTE SOSPE-  
SO E LE CONTESTAZIONI ISPETTIVE IMPEDITE
- IN PARTICOLARE, CON LA SOLA COMUNICAZIONE AI SERVIZI COMPETENTI DELLO STATO DI CRISI AZIENDALE E MOBILITÀ, È POSSIBILE IMPEDIRE ONERI E SANZIONI

**B**asta una comunicazione per sospendere l'avviamento al lavoro di soggetti invalidi, se l'azienda in crisi avvia una procedura di mobilità. Con la sospensione si evitano anche i notevoli rischi ispettivi connessi all'avviamento.

Per comprendere appieno la disciplina, va osservato innanzitutto che la presenza, nel nostro ordinamento, di una regolamentazione speciale per l'impiego di disabili e soggetti svantaggiati, trova il proprio fondamento nell'art.

*(continua) Tematiche*

38, comma 3, Costituzione, in virtù del quale questi ultimi hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

La norma originaria, ossia la Legge n. 482/1968, recante la disciplina generale sulle assunzioni obbligatorie, è stata interamente sostituita dalla L.n. 68/1999, in vigore dal 18.1.2000, che ha inciso notevolmente sull'assetto della previgente disciplina.

A mente della Legge n. 482/1968 la violazione degli obblighi previsti **veniva punita con sanzioni di natura penale**, rappresentando reati contravvenzionali.

Successivamente il legislatore ha modificato l'impianto sanzionatorio, in virtù della riconduzione a sistema dell'illecito amministrativo, con la Legge n. 689/1981, rinunciando alla sanzione penale in favore di quella di natura amministrativa.

In sostanza viene punito il mancato invio in via telematica del **prospetto informativo** dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché l'**omissione all'onere di assumere**.

**SANZIONI AMMINISTRATIVE PREVISTE**

Così la legge n. 68/1999

*Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiono agli obblighi di invio del prospetto informativo, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di euro 635,11 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di euro 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo.*

*Trascorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie "riserviste", in caso di "scopertura" per cause imputabili al datore di lavoro, è previsto il versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a euro 62,77 al giorno per ciascun lavoratore disabile.*

Sulla base dell'art. 15, comma 2, legge n. 68/1999 (*"Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle direzioni provinciali del lavoro"*) la **competenza a irrogare le sanzioni amministrative previste dalla legge n.68/1999** appartiene oggi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, a cui spetta pure l'esercizio della vigilanza in *subiecta materia*. Inoltre il comma 2 dell'art. 8

*(continua) Tematiche*

del D.P.R. n. 333/2000 (*Regolamento di esecuzione della L. 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili*) individua nei medesimi Uffici -già Direzioni del Lavoro-, l'autorità competente all'emanazione dell'Ordinanza-ingiunzione al termine della procedura istruttoria e d'irrogazione della sanzione.

Tra i molteplici aspetti d'interesse, giova precisare che l'**ottemperanza agli obblighi occupazionali di soggetti disabili** di cui alla legge n. 68/99 risulta **fondamentale per le aziende che operano con la Pubblica Amministrazione**.

Infatti, l'art. 17 della succitata norma impone alle imprese, pubbliche e private, qualora partecipino a bandi di gara per appalti pubblici, o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con Pubbliche amministrazioni, di presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con la normativa sulla disciplina del lavoro dei disabili, pena l'esclusione.

**QUANTI DISABILI VANNO ASSUNTI**

Per la legge n. 68/1999, le aziende con

- dipendenti da 15 a 35, assunzione di 1 disabile
- dipendenti da 36 a 50, assunzione di 2 disabili
- dipendenti oltre i 50, assunzione del 7% della forza occupata computabile.

A necessaria precisazione, va sottolineato che l'obbligatorietà non riguarda tutti i datori di lavoro, ma soltanto coloro che hanno un numero di dipendenti pari o superiore a 15, con onere graduato in relazione al numero degli occupati computabili. Così è previsto dall'art. 1, co. 1, Legge n. 68/1999, a far data dal 18 gennaio 2000, per cui i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie svantaggiate previste dalla legge in numero determinato (cfr. art. 3 Legge 68/1999 e Circ. Ministero del Lavoro del 24/11/1999 n. 77).

Entrando nel particolare, tra i molti casi che si possono configurare rispetto all'obbligo di legge, sembra interessante domandarsi cosa accade nell'ipotesi di verifica ispettiva avviata nei confronti di un'**azienda in crisi che presenta delle scoperture delle suddette quote di riserva**.

*(continua) Tematiche***STOP ALL'ASSUNZIONE DI DISABILI**

L'art. 3, comma 5, Legge n. 68/1999

*Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.*

Dirimente al riguardo risulta essere quanto disposto dall'art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999, che espressamente stabilisce un limite all'onere di assunzione di disabili per le aziende in crisi.

Risulta palese che in una consimile situazione di crisi, l'accertamento ispettivo può essere "impedito".

Le **modalità di cd. neutralizzazione dell'accertamento ispettivo** sono state meglio specificate tramite il D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333 che ha disposto come, ai fini della fruizione dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione di soggetti disabili, **il datore di lavoro privato può presentare apposita comunicazione al servizio provinciale per il collocamento competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa, corredata da documentazione idonea a dimostrare la sussistenza di una delle condizioni di cui al citato comma 5, allegando il relativo provvedimento amministrativo che riconosce tale condizione.** In caso di unità produttive ubicate in più province, l'ufficio del collocamento competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa, provvede ad istruire la pratica.

La **sospensione dell'onere opera per un periodo pari alla durata dei programmi legati a stato di crisi e mobilità.** Entro 60 giorni dalla fine della sospensione, il datore di lavoro è però tenuto a presentare la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere.

*(continua) Tematiche*

Va osservato che, in attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa ad uno dei trattamenti di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999, il datore di lavoro interessato presenta domanda al servizio provinciale per il collocamento. Il servizio, valutata la situazione dell'impresa, può concedere la sospensione con provvedimento di autorizzazione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

Conclusivamente, nel caso di avviamento di una procedura di licenziamento collettivo a norma degli artt. 4 e 24 L. n. 223/1991 sarà **sufficiente, ai fini della fruizione della sospensione degli obblighi di assunzione di disabili, una semplice comunicazione al servizio competente**, in quanto nel caso *de quo* non è previsto il rilascio di alcuna autorizzazione amministrativa.

Diversamente, nel caso di ricorso ad ammortizzatori sociali (inclusi i recenti Fondi di Integrazione Salariale), il servizio competente potrà concedere, su richiesta del datore di lavoro e nelle more del rilascio del provvedimento autorizzatorio, la sospensione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

\* *Consulente del lavoro in Catania*

Per saperne di più scrivi a  
[info@verifichelavoro.it](mailto:info@verifichelavoro.it)

*In sicurezza***Obblighi e contestazioni per lavoratori “pericolosi”.***di Mauro Parisi\**

*Anche i lavoratori che agiscono senza osservare la sicurezza sul lavoro possono essere oggetto di rilievi e contestazioni da parte degli ispettori.*

**in sintesi**

- NON SONO SOLO I DATORI DI LAVORO, I DIRIGENTI E I PREPOSTI CHE DEVONO PROVVEDERE A RISPETTARE IL TU SICUREZZA, MA ANCHE I LAVORATORI
- I LAVORATORI, OLTRE A DOVERE DI PRINCIPIO OPERARE CON CAUTELA SUL LUOGO DI LAVORO, SONO DESTINATARI DI SPECIFICHE PREVISIONI DEL TU
- A FRONTE DI INFRAZIONI DELLA LEGGE, POSSONO SORGERE PER I COLLABORATORI AZIENDALI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARI, PENALI E AMMINISTRATIVE
- LA STESSA CASSAZIONE HA RICONOSCIUTO PIÙ VOLTE LA RESPONSABILITÀ PENALE DEL LAVORATORE CHE AVEVA UNA POSIZIONE DI GARANZIA SUL LUOGO DI LAVORO

**N**on vi sono solo i datori di lavoro e i loro dirigenti e preposti nel mirino degli ispettori che verificano la sicurezza sui luoghi di lavoro. Quando i funzionari prendono provvedimenti nei confronti dei lavoratori, ci si stupisce sempre un po': eppure anche loro -ordinari “creditori” delle previsioni di igiene e salute- possono subire contestazioni e imposizioni di sanzioni per le loro condotte inidonee.

Al riguardo il Testo Unico sulla Sicurezza appare molto chiaro nel pretendere dai prestatori di lavoro che abbiano massima cura della propria incolumità, come di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro. In particolare, **chi**

*(continua) In sicurezza*

**collabora con l'impresa deve riporre ogni cautela sulle proprie azioni, i cui effetti possono ricadere sui colleghi** o quanti comunque presenti sul luogo di attività. Un obbligo, la cui misura, evidentemente, va parametrata alla formazione ricevuta, nonché alle istruzioni e agli strumenti forniti dal datore di lavoro.

Per la legge, oltre che la previsione di principio di un onere di collaborazione con il proprio datore di lavoro all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 20, D.Lgs 81/2008), **il lavoratore è, infatti, diretto destinatario di disposizioni di legge, alla cui inottemperanza sono ricollegate, per lo più, sanzioni di carattere penale.**

**OBBLIGHI SANZIONATI DEL LAVORATORE**

Così per il TU Sicurezza

I lavoratori devono in particolare:

1. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
3. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
4. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
5. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi suddetti, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera;
6. per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
7. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
8. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
9. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
10. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente;
11. accettare la designazione quali incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro per pericolo grave, di primo soccorso e di gestione dell'emergenza.

Non solo chi opera per l'impresa è tenuto a seguire le disposizioni impartite ai fini della protezione collettiva e individuale, ma deve anche usare correttamente attrezzature, sostanze, mezzi di trasporto e dispositivi di sicurezza.

*(continua) In sicurezza*

Nessuna inerzia gli è poi concessa. I dipendenti sono tenuti a segnalare immediatamente all'azienda e ai preposti le inefficienze di mezzi e dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo. Anzi, in caso di pericolo sul luogo di lavoro, il lavoratore è tenuto ad adoperarsi direttamente, nell'ambito delle proprie possibilità, a eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente.

Abbastanza prevedibili -ma spesso disattesi- sono i divieti di rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza e segnalazione. Come quelli di non compiere di propria iniziativa operazioni non di competenza, né di agire mettendo a rischio la sicurezza propria e di altri lavoratori.

Tra gli obblighi del dipendente vi è anche quello di accettare la designazione quale incaricato di dare attuazione a misure di prevenzione, alla lotta antincendio, al primo soccorso, nonché evacuazione e gestione di emergenze.

Quanto poi al dovere del dipendente di partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro, come anche di sottoporsi ai controlli sanitari previsti per legge o dal medico competente, **l'eventuale disobbedienza non solo può condurre a contestazioni disciplinari** (in realtà concepibili per ogni genere di inottemperanza in materia di sicurezza, pure data la sua potenziale gravità), **ma pure a rilievi di carattere penale.**

**SANZIONI PER I LAVORATORI**

Art. 59, TU Sicurezza

*I lavoratori sono puniti:*

- a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione degli articoli 20, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) ed i), e 43, comma 3, primo periodo;*
- b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'articolo 20, comma 3.*

Le reazioni previste per le suddette inosservanze, benché non gravi, sono però significative, potendo essere previsto l'arresto fino a un mese o l'ammenda da 200 a 600 euro.

Come si può osservare, oltre a quelle penali, sono stabilite anche **reazioni di natura amministrativa**, nei casi in cui (art. 20, comma 3, T.U.) i prestatori di

*(continua) In sicurezza*

lavoro -anche autonomi- impiegati nell'ambito di appalti, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Peraltro, a favore dei lavoratori-trasgressori sono **ipotizzabili soluzioni di carattere amministrativo anche per infrazioni di natura penale**. Non vi è infatti ragione di non ritenere applicabile anche ai dipendenti l'art. 301 del Testo Unico, per cui, data la pena alternativa prevista e il rinvio all'art. 20, D.Lgs n. 758/1994, essi possono **estinguere il reato versando un quarto del massimo dell'ammenda**. Cioè, € 150 per ogni reato commesso.

L'attenzione all'attività "sicura" del lavoratore, del resto, non interessa soltanto gli ispettori chiamati alla verifica (e i datori di lavoro, chiaramente). Gli stessi Giudici riconoscono il ruolo di responsabilità e garanzia del lavoratore nei propri riguardi, nonché nei confronti dei colleghi presenti sul luogo di lavoro. Così di recente, per esempio, ha affermato la **Cassazione, sezione penale, sentenza n. 49885/2018**, la quale ha riconosciuto responsabile un lavoratore di maggiore anzianità rispetto a un collega neoassunto, per non avere evitato una condotta, nell'utilizzo di macchinari, che conduceva a un incidente sul lavoro.

**RUOLO DI GARANZIA DEL LAVORATORE PER I GIUDICI**

Così per Cassazione, sentenza n. 49885/2018

*Il giudizio di responsabilità del lavoratore si fonda sulla ritenuta posizione di garanzia ricoperta ai sensi dell'art.20, D.Lgs n.81/2008. La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che, in materia di infortuni sul lavoro, il lavoratore, in base al citato disposto normativo, è garante, oltre che della propria sicurezza, anche di quella dei propri colleghi di lavoro o di altre persone presenti, quando si trova nella condizione di intervenire per rimuovere le possibili cause di pericolo, in ragione della maggiore esperienza lavorativa (cfr. Cass. n. 36452/2014). Nella fattispecie trattata l'operaio addetto alla manutenzione aveva un'anzianità ed una formazione tali da potere apprezzare e cogliere il pericolo creato dalla procedura seguita, in violazione delle disposizioni appena ricevute dal superiore e del disposto normativo dell'art.20, D.Lgs n. 81/2008.*

\*Avvocato in Belluno e Milano

Per saperne di più scrivi a  
[info@verifichelavoro.it](mailto:info@verifichelavoro.it)



## Outline

### Revisioni ispettive di società cooperative.\*

*Con il Decreto Legislativo n. 220 del 2002, la vigilanza di tutte le forme di società cooperative viene regolamentata, nei modi che seguono.*

#### ISPEZIONI DEL MINISTERO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 220 DEL 2002 STABILISCE CHE LA **VIGILANZA DI TUTTE LE FORME DI SOCIETÀ COOPERATIVE**, LORO CONSORZI, GRUPPI COOPERATIVI, SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO ED ENTI MUTUALISTICI, SIA ATTRIBUITA AL **MINISTERO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE** CHE LA ESERCITA MEDIANTE REVISIONI COOPERATIVE E ISPEZIONI STRAORDINARIE.

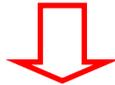


#### REVISIONE E VERIFICA DEI REQUISITI MUTUALISTICI

LA VIGILANZA ALLE COOPERATIVE È DENOMINATA **REVISIONE** ED È **VOLTA ALL'ACCERTAMENTO DEI REQUISITI MUTUALISTICI**. I MODELLI DI VERBALE DI REVISIONE COOPERATIVA E DI ISPEZIONE STRAORDINARIA SONO APPROVATI CON DECRETO DEL MINISTRO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE, FERME LE FUNZIONI RISERVATE A REGIONI E PROVINCE A STATUTO SPECIALE.

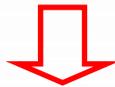


(continua) *Outline*



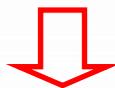
#### POTERI DEGLI ISPETTORI DI COOPERATIVE

AGLI ISPETTORI DI COOPERATIVE SONO ATTRIBUITI IL **POTERE DI ACCESSO** PRESSO LE COOPERATIVE; **DI CONVOCARE E INTERROGARE**; **DI TRATTENERE LA DOCUMENTAZIONE** SOCIALE FINO A 30 GIORNI; DI ESTRARRE COPIA E RIPRODURRE ATTI; DI SIGLARE I LIBRI SOCIALI E GLI ALTRI DOCUMENTI PER IMPEDIRE ALTERAZIONI O MANOMISSIONI.



#### MODI E TEMPI DELLA REVISIONE COOPERATIVA

LE COOPERATIVE SONO VERIFICATE DA REVISORI ABILITATI, SECONDO I MODI STABILITI DAL MINISTERO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE. LE **REVISIONI COOPERATIVE DEVONO AVVENIRE ALMENO UNA VOLTA OGNI DUE ANNI**. SE LA COOPERATIVA HA NECESSITÀ DI CERTIFICARE IL POSSESSO DEI REQUISITI MUTUALISTICI, PUÒ FARNE **RICHIESTA ALLE PREFETTURE E ALLE ITL**.

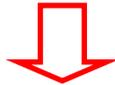


#### COOPERATIVE ADERENTI ALLE ASSOCIAZIONI

PER LE COOPERATIVE ADERENTI ALLE ASSOCIAZIONI DI RAPPRESENTANZA E TUTELA DEL MOVIMENTO COOPERATIVO, A CUI VERSANO IL CONTRIBUTO BIENNALE PREVISTO, LE **REVISIONI SONO EFFETTUATE DALLE ASSOCIAZIONI STESSE**. LE ASSOCIAZIONI, COMUNICANO A PREFETTURE E ITL L'ELENCO DELLE COOPERATIVE REVISIONATE E NON.

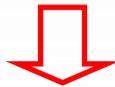


(continua) *Outline*



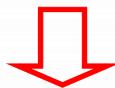
#### SCOPO DELLA REVISIONE COOPERATIVA

LA REVISIONE COOPERATIVA È VOLTA A FORNIRE CONSIGLI PER UNA MIGLIORE GESTIONE; ALLA VERIFICA DELLA **NATURA MUTUALISTICA DELLA GESTIONE AMMINISTRATIVO-CONTABILE** E DELLA PARTECIPAZIONE DEI SOCI; INOLTRE PER ACCERTARE LA **CONSISTENZA DELLO STATO PATRIMONIALE** IN RELAZIONE AL BILANCIO E IL RISPETTO DEL REGOLAMENTO INTERNO.



#### CERTIFICATO DI REVISIONE

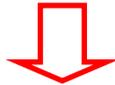
I CERTIFICATI O LE ATTESTAZIONI DI REVISIONE SONO RILASCIATI OVE LE **VERIFICHE SI SIANO CONCLUSE SENZA RILIEVI DI IRREGOLARITÀ**. IL CERTIFICATO VIENE RILASCIATO DALLE PREFETTURE, MENTRE LE ATTESTAZIONI PER LE COOPERATIVE ADERENTI DALLE ASSOCIAZIONI, DA QUEST'ULTIME CHE LE TRASMETTONO IN COPIA ALLE PREFETTURE.



#### IRREGOLARITÀ E DIFFIDA A SANARE

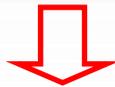
**IN CASO DI IRREGOLARITÀ**, IL REVISORE, ANCHE DELLE ASSOCIAZIONI, **DIFFIDA LE COOPERATIVE A SANARLE, CONCEDENDO UN TERMINE**. ALLA SCADENZA, LO STESSO REVISORE VERIFICA L'AVVENUTA REGOLARIZZAZIONE. IN CASI SI RISCONTRI IL PERMANERE DELLE ANOMALIE, IL VERBALE DI REVISIONE VIENE TRASMESSO ALLE PREFETTURE.

(continua) *Outline*



### ISPEZIONI STRAORDINARIE

POSSONO ESSERE DECISE **ISPEZIONI STRAORDINARIE, ANCHE A CAMPIONE**, PER VERIFICARE L'OSSERVANZA DI NORME; LA SUSSISTENZA DEI **REQUISITI PER IL GODIMENTO DI AGEVOLAZIONI**; IL REGOLARE FUNZIONAMENTO AMMINISTRATIVO-CONTABILE; LA CONSISTENZA PATRIMONIALE E DELLE PASSIVITÀ; I CORRETTI RAPPORTI CON I SOCI.



### SANZIONI AGLI ENTI COOPERATIVI

IN SEGUITO ALLE VERIFICHE PUÒ ESSERE DISPOSTA LA CANCELLAZIONE DELLA COOPERATIVA; LA SUA GESTIONE COMMISSARIALE; IL SUO SCIoglimento E LA LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA. **GLI ENTI CHE SI SOTRAGGONO A VIGILANZA E DIFFIDE, NONCHÉ PRIVI DI MUTUALITÀ, SONO CANCELLATI E SUBISCONO SANZIONI ECONOMICHE.**

*\*a cura Studio Legale VetL in Belluno e Milano*

Per saperne di più scrivi a  
[info@verifichelavoro.it](mailto:info@verifichelavoro.it)



# V@L

**Editore e Redazione**  
25PIU' srl  
P.IVA 01202200257  
info@25piu.com  
www.verifichelavoro.it

**Direttore Responsabile**  
Mauro Parisi

**Trimestrale - Registrazione**  
Tribunale di Belluno  
n. 3 del 25.05.2017

**Iscrizione ROC**  
n. 29579 del 19.06.2017

**Coordinamento e contenuti scientifici:**  
Studio Legale Associato VetL  
in Belluno e Milano