

VERIFICHE E LAVORO

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

LE RUBRICHE V@L

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*

Non mancano mai le novità nel costante confronto tra aziende e amministrazioni su ciò che è “regolare” e ciò che non lo è.

L'ultima frontiera è il D.P.A..

Il progetto telematico INPS, avviato dal 9 luglio di quest'anno, segna una svolta –positiva per le aziende, si direbbe- nel porre un argine ai sempre più frequenti contenziosi con gli Istituti in materia di esoneri e di agevolazioni. Tale è la crescente rilevanza di tali scontri, di cui anche in questo numero di *Verifiche e Lavoro* se ne è dovuto parlare.

La presumibile bontà del nuovo meccanismo di controllo preventivo –dato che D.P.A. sta appunto per Dichiarazione Preventiva di Agevolazione- risiede nel fatto che il desiderio di fruire esoneri e agevolazioni da parte dei datori di lavoro, finalmente, dovrebbe perdere gli inquietanti connotati di “salto nel buio”.

Un “salto” che, magari solo dopo anni, d'ufficio o ad opera di qualche attento ispettore, può far sì che lo sgravio –pure goduto con tanto piacere al tempo- diventi materia di recupero con sanzioni e maggiorazioni.

Le incertezze interpretative che affaticano gli operatori sono molte.

Un documento che attesti preventivamente la regolarità del godimento dei benefici, non dovrebbe fare male.

Ma se ne parlerà ancora.

In questo numero:

Il Caso	CCNL “leader”: parametro di calcolo dei minimali ma per anno pag. 3
Tecnica dei ricorsi	Cartelle e avvisi nulli. Modi e tempi dei ricorsi pag. 11
Outline	Certificazione di contratti di lavoro e appalti. Procedure di azione degli uffici ispettivi pag. 21
Nero su bianco	Agevolazioni e benefici. Salvi se c'è il DURC pag. 26
In sicurezza	Aumenti delle sanzioni sulla sicurezza. I modi speciali dell'estinzione agevolata pag. 35
Appunti	Nuova procedura INPS di verifica regolarità; retribuzioni non tracciate e calcolo sanzioni; e molto altro pag. 42
Tematiche	Somministrazione a tempo determinato. Limiti quantitativi e sanzioni pag. 47
Usi e abusi	Denunce anonime e non per l'azione ispettiva pag. 54

NOVITÀ

clicca sul numero della pagina
per andare direttamente
all'articolo di tuo interesse

*Il Caso***CCNL “leader”:
parametro di calcolo dei minimali ma per anno.***

*Per legge no alla disapplicazione del CCNL, ma prova ispettiva
“matematica” di lesione minimale.*

**in sintesi**

- UNA COOPERATIVA CHE IMPIEGA I PROPRI SOCI IN DIVERSI SETTORI DI ATTIVITÀ, APPLICA UN CCNL NON LEADER
- NEL CORSO DI UN CONTROLLO ISPETTIVO PROVA CHE I PROPRI SOCI, OLTRE ALLA RETRIBUZIONE MENSILE, GODONO DI PREMI DI PRODUZIONE STABILI
- GLI ISPETTORI, TUTTAVIA, OPERANDO UN CALCOLO PER MESE RISPETTO AL CCNL LEADER, RITENGONO DI DOVERE OPERARE RECUPERI DI EMOLUMENTI E CONTRIBUTI
- IL CALCOLO COMPLESSIVO DELLE RETRIBUZIONI CORRISPOSTE IN RAGIONE D'ANNO, MOSTRA PERÒ COME, CONCRETAMENTE, NON VI SIA ALCUNA LESIONE PRETESA

La vicenda

Una cooperativa che opera in varie attività e ambiti dei servizi e della logistica, impiega il proprio personale –alcune decine di soci direttamente coinvolti nella vita sociale- presso imprese attive in vari settori dell’industria, dell’artigianato, del terziario, eccetera. In effetti è pacifico che, tempo per tempo, i soci hanno operato differenti attività e mansioni quali, per esempio, quella di operaio metalmeccanico, addetto del

(continua) **Il Caso**

settore alimentare, magazziniere, operatore di falegnameria, e così via.

Fin dal principio della propria attività, la cooperativa ha applicato il CCNL di settore, sottoscritto da Unci e Confsal. A seguito di un accesso ispettivo, i funzionari intervenuti rilevavano la sostanziale regolarità della cooperativa sotto ogni aspetto, ma sostenendo che non potesse essere applicato il contratto collettivo a cui la società aveva aderito.

Per cui, sulla base della sola documentazione in atti, gli ispettori decidevano per l'applicazione del CCNL di settore, sottoscritto tra gli altri da Cgil, Cisl, Uil, Confcooperative e Legacoop, ricalcolando mese per mese gli importi dovuti a titolo di differenziale rispetto al minimale previsto dal predetto contratto "leader". In media risulta che un lavoratore full time, impiegato dalla cooperativa, ha percepito ogni mese circa € 1.200 lordi, contro gli € 1.300 per mese previsti dal CCNL "maggiormente rappresentativo".

La cooperativa, già prima della definizione del verbale, aveva fatto notare ai funzionari come, su delibera dell'assemblea, ogni anno, nel mese di luglio degli ultimi anni, era stato erogato ai soci, quale sorta di premio di produttività, un importo pari a circa un migliaio di euro, tale da costituire una sorta di ulteriore mensilità.

Della evidenziata "produttività", in effetti, gli ispettori hanno tenuto conto per il solo mese di luglio, recuperando invece, mese per mese, quanto ritengono maggiormente dovuto.

La cooperativa, considerando di avere già versato quanto in effetti stabilito per legge, ritiene di dovere proporre tutti i ricorsi, giudiziali e stragiudiziali del caso.

(continua) Il Caso

La soluzione

Senza dubbio può dirsi corretta l'idea di presentare difese da parte della cooperativa.

Sia in punto di principio, sia nel merito, alla luce del caso concretamente descritto, non parrebbero, infatti, esservi gli estremi per i recuperi contributivi richiesti dagli ispettori. Senz'altro non con i presupposti e i metodi intesi dai funzionari.

Per comprendere meglio la questione –che nel 2018, inaspettatamente, è balzata ancor una volta agli onori della cronaca– occorre ricordare come in materia di società cooperative viga il precetto per cui occorre che la retribuzione del lavoratore debba essere parametrata a quella prevista dai cd. contratti “leader” (art. 7, comma 4, D.L. 248/2007).

PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER I SOCI DELLE COOP

“Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.”

Una previsione operante senz'altro in chiave antielusiva, atteso il crescente spazio acquisito dalla contrattazione collettiva “minore” –ribattezzata “pirata”–, la quale non è solita stabilire trattamenti economici di migliore favore.

Non solo nel settore delle cooperative (come è noto, in forza all'art. 1, D.L. 338/1989, “la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali

(continua)

Il Caso

più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo”), tuttavia, tali minori importi appaiono espressamente vietati. Per cui, come si è soliti sintetizzare, soprattutto da parte dell’amministrazione, occorre applicare i CCNL sottoscritti da organizzazioni maggiormente rappresentative.

Ma è proprio così?

Malgrado l’ennesimo intervento del 2018 da parte dell’Ispettorato Nazionale del lavoro (il comunicato apparso sul sito internet *www.ispettorato.gov.it*, in data 20 giugno 2018) in effetti va osservato che **non risultano esistere, nel nostro ordinamento, CCNL che possono essere considerati avere valore *erga omnes***. Una tesi ribadita espressamente dalla stessa Corte costituzionale (cfr. sentenza n. 51/2015: *Verifiche e Lavoro*, n. 2/2018, pag. 6), che ha voluto concentrare il senso delle previsioni normative sul solo concetto di parametro di riferimento economico del CCNL maggiormente rappresentativo. Non una cosa di poca differenza.

Soprattutto, va considerato come dalla presa di posizione della Corte costituzionale –che conferma la libertà della scelta di differenti accordi sindacali, fermo il rispetto dell’art. 36, Cost.- discende la necessità che gli ispettori –come chiunque valuti potenziali lesioni dei trattamenti retributivi- eseguano valutazioni mirate, caso per caso, evitando “estensioni” automatiche –e illegittime- dei contratti leader.

La recente presa di posizione dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, segue altre consimili indicazioni amministrative, come quelle della circolare n. 3/2018. La quale giunge ad affermare che “*gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi non hanno efficacia alcuna*”.

(continua)

Il Caso

Senza dubbio una precisazione troppo *tranchant*, che supera le previsioni di legge e le pronunce della Corte costituzionale. Specie in un ordinamento in cui ancora oggi permane, inattuato, l'art. 39, comma 4, della Costituzione (*"I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce"*) e le organizzazioni sindacali continuano a non essere registrate.

Se questo è il quadro entro cui si muove il controllo ispettivo, il quale indubbiamente appare "allarmato" dall'indicazione espressa che "lancia" i funzionari verso *"le imprese che non applicano i contratti*

"leader" sottoscritti da CGIL, CISL e UIL", va osservato come, nel caso di specie, non sembra esserci ragione per ritenere corretti i rilievi degli ispettori.

Infatti, se si bada alle cifre che nel caso risultano mediamente in gioco, non vi è motivo di ritenere, comunque la si veda, che, nel caso, vi siano stati minori versamenti di contribuzione anche prendendo a riferimento i valori della CCNL "maggiormente rappresentativo".

COSÌ LA "CIRCOLARE" INTERNET DELL'INL

"L'azione di contrasto al fenomeno del dumping contrattuale iniziata a gennaio 2018 è in corso su tutto il territorio nazionale, in particolare nel settore del terziario (circ. n. 3/2018), nel quale si riscontrano violazioni di carattere contributivo o legate alla fruizione di istituti di flessibilità in assenza delle condizioni di legge.

L'azione si concentra nei confronti delle imprese che non applicano i contratti "leader" sottoscritti da CGIL, CISL e UIL ma i contratti stipulati da OO.SS. che, nel settore, risultano comparativamente meno rappresentative (CISAL, CONFSAL e altre sigle minoritarie).

Fermo restando il principio di libertà sindacale, infatti, la fruizione di benefici, così come il ricorso a forme contrattuali flessibili, è ammesso a condizione che si applichino i contratti "leader" del settore, contratti che vanno comunque sempre utilizzati per l'individuazione degli imponibili contributivi. Le imprese che non applicano tali CCNL potranno pertanto rispondere di sanzioni amministrative, omissioni contributive e trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro flessibili. Anche gli eventuali soggetti committenti risponderanno in solido con le imprese ispezionate degli effetti delle violazioni accertate."

(continua) Il Caso

A prescindere dalla questione del CCNL da applicarsi, va osservato come il controllo ispettivo in discorso pare scordare quale debba essere la corretta applicazione di **due importanti principi operanti in materia di minimali retributivi**. Quello di **onnicomprendività** – per cui entra nel calcolo degli imponibili qualsivoglia emolumento percepito- e quello relativo al **periodo d'imposta** –da intendersi nel senso che la valutazione di quanto è da versarsi deve essere valutata in ragione di anno solare e non a mese-.

Quanto all'**esigenza di computare quanto ricevuto dal lavoratore su base annua ai fini della verifica del rispetto della normativa sul minimale**, risultano chiari e insuperabili i richiami operati dalla legge 153/1969 e dal decreto legislativo 314/1997 al DPR 917/1986 (TUIR), in tema di armonizzazione tra retribuzione imponibile a fini fiscali e a fini previdenziali.

Alla luce di tali principi, un raffronto delle cifre può condurre, perciò, a risultati piuttosto differenti, come si può evincere, a titolo esemplificativo, dalle tabelle in coda al presente articolo.

Le cifre esposte mostrano chiaramente come la **diversa considerazione e calcolo degli stessi emolumenti percepiti possono condurre a opposti provvedimenti ispettivi**, a prescindere dalla questione di quale sia il contratto collettivo da applicarsi.

Infatti, offrendo una complessiva e corretta visione di tutta la normativa in materia, non può sfuggire che le somme “onnicomprendive” versate, se computate su base annua, sono nel caso in tutto rispettose delle previsioni di preminenza dei cd. contratti “leader”.

In definitiva, nella materia in discorso –come nello specifico caso proposto- ciò che conta è il rispetto sostanziale dei trattamenti

segue

(continua)

Il Caso

economici dei contratti “leader”; non invece la loro esclusività *erga omnes* che, come si è visto, risulta fuori discussione.

VERIFICA MENSILIZZATA DEL MINIMALE (ISPETTORI)

Gennaio: € 1200 (da recuperare € 100)

Febbraio: € 1200 (da recuperare € 100)

Marzo: € 1200 (da recuperare € 100)

Aprile: € 1200 (da recuperare € 100)

Maggio: € 1200 (da recuperare € 100)

Giugno: € 1200 (da recuperare € 100)

Luglio: € 1200 + Produttività: € 1200 (nessun recupero)

Agosto: € 1200 (da recuperare € 100)

Settembre: € 1200 (da recuperare € 100)

Ottobre: € 1200 (da recuperare € 100)

Novembre: € 1200 (da recuperare € 100)

Dicembre: € 1200 (da recuperare € 100)

Tredicesima: € 1300 (nessun recupero)

Imponibile medio per mese con CCNL minoritario = € 1200

Imponibile medio per mese da CCNL maggiormente rappresentativo: € 1300

Imponibile da recuperare = 1100

segue

*(continua)**Il Caso***VERIFICA SU BASE ANNUA (PER LEGGE)**

Gennaio: € 1200

Febbraio: € 1200

Marzo: € 1200

Aprile: € 1200

Maggio: € 1200

Giugno: € 1200

Luglio: € 1200 + Produttività: € 1200

Agosto: € 1200

Settembre: € 1200

Ottobre: € 1200

Novembre: € 1200

Dicembre: € 1200

Tredicesima: € 1300

Imponibile complessivo con CCNL minoritario = € 16900

Imponibile annuo da CCNL maggiormente rappresentativo = € 16900

Imponibile da recuperare = //

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

Tecnica dei ricorsi

Cartelle e avvisi nulli. Modi e tempi dei ricorsi.*

Se a essere viziata è la forma del titolo, per l'opposizione sono previsti 20 giorni. Che diventano 40 se non c'era il potere di formarlo.



in sintesi

- LA PRIMA VALUTAZIONE PER CARTELLE E AVVISI NOTIFICATI CONCERNE LA LORO REGOLARITÀ FORMALE, ANCHE CON RIFERIMENTO AI CONTEGGI E MOTIVAZIONI
- ULTERIORE VALUTAZIONE RIGUARDA L'ESISTENZA DELLE CONDIZIONI PER POTERE FORMARE RUOLI E CARTELLE DI PAGAMENTO, PER CUI ESISTONO PRECISE DISPOSIZIONI
- AL CONTRARIO DI QUANTO RITENGONO ALCUNI TRIBUNALI, LA QUESTIONE RELATIVA AL POTERE DI FORMARE LA CARTELLA È SOSTANZIALE ED È IMPUGNABILE IN 40 GIORNI
- NEL CASO DI SUSSISTENZA DI INVALIDITÀ CHE RIGUARDANO SIA LA FORMA, SIA L'ESISTENZA DELLA CARTELLA, L'OPPOSIZIONE VA PROPOSTA ENTRO 20 GIORNI

L'arrivo di una cartella di pagamento –o esattoriale- e di un avviso di addebito –se ad agire è l'INPS- è evidente motivo di agitazione in aziende e interessati.

Pure i professionisti mostrano spesso di trovarsi a disagio, talvolta omettendo, nella generale tensione del momento, di operare le valutazioni e i passi utili a preservare i propri clienti.

A prescindere dal merito dei fatti che hanno condotto a formare il ruolo e a notificare la cartella esattoriale –chiaramente motivo fondamentale delle difese da portare o, al contrario, dell'acquiescenza

(continua) Tecnica dei ricorsi

alle richieste-, è consigliabile, innanzitutto, operare senza ritardo attenti riscontri con riferimento a come si presenta il titolo di escussione inviato.

Come noto, cartelle e avvisi devono presentare ben precise caratteristiche, soprattutto volte a fare conoscere con esattezza al contribuente debitore di cosa si sta trattando, i motivi delle pretese e le ragioni della quantificazione del debito finale.

In tale senso è chiarissima la previsione del decreto legge n. 78 del 2010, convertito con legge n. 122/2010, in riferimento ai requisiti minimi che deve possedere l'Avviso di addebito INPS.

AVVISO DI ADDEBITO INPS: I REQUISITI FORMALI

Art. 30, comma 2, D.L. 78/2010

“l'avviso di addebito deve contenere a pena di nullità il codice fiscale del soggetto tenuto al versamento, il periodo di riferimento del credito, la causale del credito, gli importi addebitati ripartiti tra quota capitale, sanzioni e interessi ove dovuti nonché l'indicazione dell'agente della riscossione competente in base al domicilio fiscale presente nell'anagrafe tributaria alla data di formazione dell'avviso”.

Stessi caratteri formali sono tenuti a possedere altresì le omologhe cartelle esattoriali di pagamento formate e notificate dall'agente della riscossione (per le quali, per esempio ai sensi dell'art. 25, commi 2 e 2bis, DPR n. 602/1973, “la cartella di

pagamento, redatta in conformità al modello approvato con decreto del Ministero delle finanze, contiene l'intimazione ad adempiere l'obbligo risultante dal ruolo entro il termine di sessanta giorni dalla notificazione, con l'avvertimento che, in mancanza, si procederà ad esecuzione forzata”. Inoltre che “la cartella di pagamento contiene anche l'indicazione della data in cui il ruolo è stato reso esecutivo”).

Su tali premesse, se per esempio la cartella/avviso si trova **sprovvisto di motivazione, sotto forma di causale** –o se tale motivazione risulta solo apparente, essendo in realtà, e nella sostanza, insussistente-, il titolo andrà ritenuto invalido. Non potrà,

segue

(continua) Tecnica dei ricorsi

quindi, fondare gli atti successivi di riscossione coattiva.

Stesso ragionamento nel caso in cui **non sia riscontrabile il calcolo analitico degli interessi maturati**. Per la Cassazione (cfr. n. 4516/2012), allorquando si omette di calcolare gli interessi -di modo che la richiesta e la stessa attività del concessionario possa essere valutata solo mediante indagini complesse-, le cartelle e gli avvisi sono da ritenersi invalidi, data la violazione delle garanzie difensive.

Certamente, altro è che si parli di titolo invalido; altro che si affermi e provi che il debito non esiste. Nel primo caso la circostanza, ove confermata dal giudice, potrà condurre al “blocco” del recupero coattivo, ma non all’estinzione in assoluto della pretesa. Nel secondo caso, ovviamente, non vi sarà più motivo per l’amministrazione di pretendere nulla.

I previsti requisiti di forma, pertanto, devono essere rispettati, affinché possano essere garantite nella sostanza le posizioni dei contribuenti. A prescindere dall’effettività o meno del loro debito.

Al fine del rispetto delle medesime garanzie sostanziali, attengono anche le **previsioni “procedimentali” che impongono limitazioni precise alla possibilità di formare e notificare cartelle esattoriali e avvisi di addebito**.

La prima di queste previsioni attiene al tempo stabilito per la preventiva formazione del ruolo dei crediti. È infatti motivo di notevole garanzia che non sia indefinito il tempo entro cui le somme richieste possono essere formalmente richieste.

Cartelle e avvisi vanno formati, previa iscrizione a ruolo dei crediti degli enti pubblici previdenziali, però entro ben definiti termini di decadenza. Si tratta del termine temporale descritto dall’art. 25, D.Lgs 46/1999, il quale va rispettato a pena di improcedibilità delle

segue

(continua) Tecnica dei ricorsi

richieste. Almeno, da intendersi quale **impossibilità di procedere al recupero con avvisi e cartelle**, che **ove ugualmente formati, sono invalidi**.

Una situazione di “impossibilità” –temporanea questa volta- di formare il titolo non dissimile da quella che si realizza ove siano **p e n d e n t i r i c o r s i** amministrativi e giudiziari. Nel caso di contestazione dei crediti con i predetti ricorsi, infatti, si realizza la situazione descritta dal decreto legislativo n. 46/1999 e dal suo art. 24, comma 3 (quanto alla pendenza di ricorsi giudiziari) e comma 4 (quando pendenti sono ricorsi amministrativi).

**FORMAZIONE TEMPESTIVA DELLE CARTELLE:
DECADENZA**

Art. 25, D.Lgs 46/1999

“I contributi o premi dovuti agli enti pubblici previdenziali sono iscritti in ruoli resi esecutivi, a pena di decadenza: a) per i contributi o premi non versati dal debitore, entro il 31 dicembre dell'anno successivo al termine fissato per il versamento; in caso di denuncia o comunicazione tardiva o di riconoscimento del debito, tale termine decorre dalla data di conoscenza, da parte dell'ente; b) per i contributi o premi dovuti in forza di accertamenti effettuati dagli uffici, entro il 31 dicembre dell'anno successivo alla data di notifica del provvedimento ovvero, per quelli sottoposti a gravame giudiziario, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui il provvedimento è divenuto definitivo.”

Nell'uno e nell'altro caso, l'**invalidità è legata a una carenza dello stesso diritto dell'amministrazione a formare cartelle e avvisi**.

**CARENZA DI DIRITTO A FORMARE
CARTELLE E AVVISI**

Art. 24, D.Lgs 46/1999

“Se l'accertamento effettuato dall'ufficio è impugnato davanti all'autorità giudiziaria, l'iscrizione a ruolo è eseguita in presenza di provvedimento esecutivo del giudice.”

In caso di gravame amministrativo contro l'accertamento effettuato dall'ufficio, l'iscrizione a ruolo è eseguita dopo la decisione del competente organo amministrativo e comunque entro i termini di decadenza previsti dall'articolo 25.”

Carenza temporanea, si intende, ma non meno preclusiva.

Ma come fare valere l'invalidità da cui sono affette le intimazioni di pagamento?

Il modo, chiaramente, è quello noto del Ricorso in

segue

(continua) Tecnica dei ricorsi

opposizione a cartella o avviso, previsto dall'art. 24, D.Lgs 46/1999. **L'opposizione deve avvenire secondo il giudizio previdenziale**, pena la decadenza e il consolidarsi del titolo notificato, **entro 40 giorni** (*“Contro l'iscrizione a ruolo il contribuente può proporre opposizione al giudice del lavoro entro il termine di quaranta giorni dalla notifica della cartella di pagamento. Il ricorso va notificato all'ente impositore...Il giudizio di opposizione contro il ruolo per motivi inerenti il merito della pretesa contributiva è regolato dagli articoli 442 e seguenti del codice di procedura civile. Nel corso del giudizio di primo grado il giudice del lavoro può sospendere l'esecuzione del ruolo per gravi motivi”*).

Quaranta giorni sono un termine breve, specie se calcolato tra sorprese, prime incertezze, contatti preliminari, eccetera: il rischio è di perdere molto tempo e di ritrovarsi ad agire vicini all'imminente scadenza.

Ma può andare peggio. Infatti, **per le irregolarità del titolo** –e, quindi, per **i vizi formali di cartelli e avvisi**, opera la previsione dell'art. 29, D.Lgs 46/1999, là dove prevede che *“le opposizioni all'esecuzione ed agli atti esecutivi si propongono nelle forme ordinarie”*. Infatti, in tali casi, l'opposizione deve seguire la previsione dell'art. 617 c.p.c., con **termine per la proposizione di eccezioni entro 20 giorni**.

Nessun problema, quindi, a rilevare vizi di merito del credito entro 40 giorni. Ma se l'Opposizione a cartelle e avvisi attiene anche a vizi formali, tale dovrà avvenire entro 20 giorni, a pena di inammissibilità (meglio di decadenza,

OPPOSIZIONE PER IRREGOLARITÀ DELLA CARTELLA

Le opposizioni relative alla regolarità formale del titolo esecutivo e del precetto si propongono, prima che sia iniziata l'esecuzione, davanti al Giudice indicato nell'articolo 480 terzo comma, con atto di citazione da notificarsi nel termine perentorio di venti giorni dalla notificazione del titolo esecutivo o del precetto.

(continua) Tecnica dei ricorsi

rilevabile d'ufficio dal Giudice), pure solo in relazione alla regolarità formale del titolo. In tali casi si avrà tardività delle eccezioni formali, ossia di quelle attinenti alla regolarità della cartella di pagamento e della notificazione (cfr. Cass. n. 15116/2015).

Le eccezioni relative alla regolarità formale di cartelle e avvisi e quelle attinenti al potere di formare il ruolo e di emettere cartelle e avvisi, non sono, tuttavia, eccezioni del medesimo genere: le prime attengono, appunto, ad **aspetti formali (opponibili entro 20 giorni)**; le seconde ad **aspetti sostanziali (opponibili entro gli ordinari 40 giorni)**. Talvolta alcuni Giudici ritengono diversamente, ma errando.

Cosa fare, quindi, **nel caso in cui ai titoli siano inerenti entrambi i vizi**: cioè di forma, ma pure attinenti al (non)potere di essere formati? La soluzione non può essere che una: il **ricorso in opposizione andrà comunque presentato al Giudice del lavoro entro 20 giorni**, pena la decadenza del ricorso, almeno per le eccezioni di regolarità.

Ecco come potrebbe essere strutturato al riguardo un ricorso, per una cartella affetta da vizi di forma e creata mentre ancora pendeva un ricorso amministrativo presentato dal contribuente.

TRIBUNALE DI

Ecc.mo Giudice del Lavoro

RICORSO IN OPPOSIZIONE

AD AVVISO DI ADDEBITO EX ART. 24, D.LGS. 46/1999

nell'interesse della società, con sede legale in, in persona del Legale Rappresentante Sig.... (c.f.), nato a e residente rappresentata e difesa, giusta procura in calce rilasciata su foglio separato dal quale è stata estratta copia informatica per immagine inserita nella

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

busta telematica contenente il presente Ricorso, dall'Avv., con domicilio eletto presso

.....

-Opponente-

Contro

ISTITUTO NAZIONALE della PREVIDENZA SOCIALE (d'ora innanzi, INPS), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede legale in Roma, Via Ciro il Grande, 21, nonché sede locale di,

-Opposta-

avverso

l'Avviso di addebito n....., formato il e notificato in data

IN FATTO

I.[fatti che conducono alla causa].....

II.

IN DIRITTO

1) Invalidità dell'avviso di addebito per perplessità assoluta nell'indicazione della causale. Violazione art. 30, c. 2, d.l. 78/2010. Violazione circolare Inps n. 168/2010. Difetto assoluto di motivazione. Lesione diritti difesa.

Non è affatto nota la causale esposta, su cui si muove la pretesa dell'Istituto. La circostanza era già stata rilevata con ricorso in sede amministrativa.

Dati i tempi strettissimi per l'impugnativa dell'Avviso così viziato -20 giorni-, non è stato possibile compiere i pure necessari e maggiori atti di indagine al riguardo.

Risulta però platealmente violato l'art. 30, comma 2, D.L. 78/2010, come convertito, per cui

segue

(continua) Tecnica dei ricorsi

“l'avviso di addebito deve contenere a pena di nullità il codice fiscale del soggetto tenuto al versamento, il periodo di riferimento del credito, la causale del credito, gli importi addebitati ripartiti tra quota capitale, sanzioni e interessi ove dovuti nonché l'indicazione dell'agente della riscossione competente in base al domicilio fiscale presente nell'anagrafe tributaria alla data di formazione dell'avviso”.

La causale del credito contributivo deve sussistere ed essere attinente a provvedimenti che effettivamente costituiscono fondamento e titolo del credito.

Non è senz'altro il caso di specie, in cui la motivazione risulta solo di stile e meramente apparente.

Del resto, l'INPS mostra di non attenersi neppure alla propria circolare n. 168/2010, la quale ricorda che *“l'avviso dovrà riportare, con riferimento alla posizione del contribuente, tutti gli elementi che consentono l'esatta identificazione della pretesa dell'Istituto ed, in particolare:... la tipologia del credito con l'informazione della gestione previdenziale di riferimento e, in caso di crediti derivanti da atto di accertamento dell'INPS o di altri Enti, l'indicazione degli estremi dell'atto e la relativa data di notifica”.*

Il caso di difetto di requisiti essenziali dell'Avviso, precisa la medesima circolare –come in quello in cui la causale e motivazioni appaiono di mero stile, nulla specificando all'effettiva cognizione del caso- *“è causa di nullità dell'avviso emesso”.*

In definitiva, l'Opposizione andrà accolta per l'esistenza effettiva di detto palese e incontrovertibile vizio.

2) Illegittimità e inammissibilità dell'avviso di addebito. Formazione e notifica nel titolo. Corso della pendenza del ricorso amministrativo. Manifesta violazione dell'art. 24 d.lgs 46/1999. Violazione regolamento Inps del 20.12.2013.

Si rileva altresì che la procedura di addebito contributivo posta in essere dall'Inps appare illegittima in quanto effettuata in palese violazione delle norme di legge che la disciplinano.

L'art. 24, comma 4, D. Lgs 46/1999, infatti, espressamente prevede che *“in caso di gravame amministrativo contro l'accertamento effettuato dall'ufficio, l'iscrizione a ruolo è eseguita dopo la decisione del competente organo amministrativo”.* La norma *de qua*, quindi, prescrive la sospensione del recupero di qualsivoglia debito in pendenza di giudizio amministrativo.

L'Avviso di addebito che si oppone, però, è stato notificato, nonostante il ricorso amministrativo *ex lege* 88/1989 fosse ancora pendente.

(continua) Tecnica dei ricorsi

Il termine di 90 giorni per le decisioni previste *ex lege* (nonché dall'art. 18, comma 2, del Regolamento Inps delle procedure in materia di ricorsi amministrativi del 2013): *“il Comitato periferico/centrale o le speciali Commissioni di cui all'art. 46, L. 88/89 hanno potestà di esaminare i ricorsi e di assumere decisioni in merito anche dopo la scadenza del termine di 90 giorni previsto per la decisione”*, non era ancora trascorso. Eppure, l'Avviso di addebito veniva notificato egualmente.

La stessa giurisprudenza di merito si è espressa sul tema evidenziando, in relazione al disposto cui all'art. 24, comma 4, D. Lgs 46/99 che *“la norma persegue lo scopo di evitare di vanificare la possibilità del debitore di proporre ricorso in sede amministrativa avverso le risultanze del verbale di accertamento. In mancanza di questa previsione, l'ente impositore potrebbe procedere all'iscrizione a ruolo e alla notifica della cartella di pagamento immediatamente dopo l'accertamento amministrativo”* (cfr Trib. Reggio Calabria 09.01.2009).

Così pure il Tribunale di Vicenza che, con sentenza n. 22/2010, ha così statuito: *“Deve, dunque, ritenersi inibito il potere di procedere all'iscrizione a ruolo in presenza di un tempestivo ricorso amministrativo fino al momento della decisione dell'organo amministrativo competente o comunque fino al momento della scadenza dei termini previsti per l'esaurimento del procedimento amministrativo”*.

Va evidenziato, del resto, l'innegabile “parallelismo” esistente tra quanto disposto dall'art. 24, comma 4, D. Lgs 46/99 e quanto disposto dall'art. 24, comma 3, D. Lgs 46/99. Anche in questa seconda ipotesi, i Tribunali di merito hanno confermato l'inibizione del potere dell'INPS ad iscriverne a ruolo i propri crediti prima che sia intervenuta pronuncia giudiziale (in tal senso, *ex plurimis*, Tribunale di Milano, sentenza n. 2981/2017).

Del resto, che il corso di contenziosi con l'organismo accertatore anche in altra sede (nel caso, per esempio, di accertamenti dell'Agenzia delle entrate per cui pende ricorso presso la Commissione Tributaria), oltre quella giudiziale del lavoro, inibisca la formazione legittima del ruolo e di Avvisi di addebito, viene confermato dal Tribunale di Parma (sentenza n. 144/2016: *“La Suprema Corte afferma quindi il seguente principio di diritto: “in materia d'iscrizioni a ruolo dei crediti degli enti previdenziali il D. Lgs. n. 46 del 1999, art. 24, comma 3, il quale prevede la non iscrivibilità a ruolo del credito previdenziale sino a quando non vi sia un provvedimento esecutivo del giudice qualora l'accertamento su cui la pretesa creditoria si fonda sia impugnato davanti all'autorità giudiziaria, va interpretato nel senso che l'accertamento, cui la norma si riferisce, non è solo quello eseguito dall'ente previdenziale, ma anche quello operato da altro ufficio pubblico come l'Agenzia delle entrate, né è necessario, ai fini di detta non iscrivibilità a ruolo, che, in quest'ultima ipotesi, l'INPS sia messo a conoscenza dell'impugnazione dell'accertamento davanti all'autorità giudiziaria anche quando detto accertamento è impugnato davanti al Giudice tributario”*), che richiama conforme giurisprudenza della Suprema Corte (sentenza n. 8379/2014).

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

Alla luce di tanto, l'illegittimità dell'agire dell'Inps è evidente e insuperabile, dovendo perciò essere immediatamente annullato l'Avviso di addebito che qui si oppone.

3)

* * * * *

Tutto ciò premesso, la Società, *ut supra* rappresentata, difesa e domiciliata,

RICORRE

all'intestato Ecc.mo Giudice del lavoro, affinché, previo decreto di fissazione di udienza di comparizione e discussione, nonché adempimenti di rito, in contraddittorio con la controparte di cui in premessa, in persona del loro legale rappresentante *pro tempore*, in sua presenza, contumacia o assenza, voglia sentire accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

In via preliminare, richiamato quanto sopra narrato, dichiarare l'irritualità, l'illegittimità, la nullità dell'Avviso di addebito n.;

In via principale e di merito,;

Con piena vittoria di spese, competenze e onorari di causa, oltre IVA e CPA.

In via istruttoria: ...

Data, li....

Firma

* a cura Studio Legale VetL in Belluno e Milano

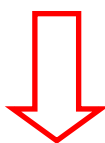


*Outline***Certificazione di contratti di lavoro e appalti.
Procedure di azione degli uffici ispettivi.*****LA CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO. EFFETTI**

PER QUANTO PREVISTO DAGLI ARTT. 75SS, D.LGS 76/2003, LA CERTIFICAZIONE IN MATERIA DI LAVORO COSTITUISCE L'ESITO DELLA PROCEDURA PRESSO UNA COMMISSIONE ABILITATA, CON CUI SI VALIDA L'**ACCORDO CHE DEDUCA UNA PRESTAZIONE DI LAVORO**, RENDENDO **"INTANGIBILE"** (OPPONIBILITÀ) QUANTO CERTIFICATO.

**SUPERAMENTO DELL'OPPONIBILITÀ DELLA CERTIFICAZIONE**

AI SENSI DELL'ART. 79, D.LGS 276/2003, LA **CERTIFICAZIONE PUÒ ESSERE OPPOSTA A QUALUNQUE SOGGETTO TERZO INTERESSATO** ALL'ACCORDO, QUALI SONO LE STESSE PARTI DEL CONTRATTO O LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, CHE NON POTRÀ ASSUMERE PROVVEDIMENTI FINO AL SUPERAMENTO DELL'EFFICACIA CON SENTENZA "CONTRARIA".



(continua) *Outline*



ATTIVITÀ ISPETTIVA E CIRCOLARE INL 9/2018

LA **CIRCOLARE N. 9 DEL 1.6.2018** DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO, CHIARISCE QUALE DEBBA ESSERE LA CONDOTTA DEGLI ISPETTORI DEL LAVORO NEL CASO IN CUI SI IMBATTANO, NEL CORSO DEL CONTROLLO, IN CONTRATTI CERTIFICATI O IN VIA DI CERTIFICAZIONE. LA CIRCOLARE COSÌ **PROCEDIMENTALIZZA DETTI CONTROLLI**.



ISPEZIONE NEL CORSO DELLA PROCEDURA CERTIFICANTE

SE AL TEMPO DELL'ISPEZIONE IL PROCEDIMENTO DI **CERTIFICAZIONE IN CORSO NON SI È CONCLUSO, NON ESISTE ALCUNA PRECLUSIONE ALL'ATTIVITÀ DEI FUNZIONARI**. I QUALI AVRANNO SOLO CURA DI INFORMARE LA COMMISSIONE PROCEDENTE, CHE SOLITAMENTE, DA REGOLAMENTO INTERNO, SOSPENDE RÀ LA PROPRIA PROCEDURA.



COMUNICAZIONI ALL'ESITO DELL'ISPEZIONE

AL TERMINE DEL CONTROLLO ISPETTIVO, I FUNZIONARI AVRANNO CURA DI **COMUNICARE GLI ESITI ALLA COMMISSIONE** PER CONSENTIRLE DI CONCLUDERE CORRETTAMENTE IL PROCEDIMENTO, ADOTTANDO LE CONSEGUENTI DETERMINAZIONI, ANCHE AI SENSI DELL'ART. 78, D. LGS 276/03, CHE AMMETTE OSSERVAZIONI DALLE P.A. INTERESSATE.



(continua) *Outline*



ISPEZIONE INIZIATA PRIMA DELL'AVVIO DELLA PROCEDURA

PER LA CIRCOLARE INL N. 9/2018, NEL CASO DI CONTROLLI INIZIATI PRIMA DELLA PRESENTAZIONE DI UNA ISTANZA DI CERTIFICAZIONE, NON APPENA GLI ISPETTORI VENGANO A SAPERE DEL DEPOSITO DI TALE ISTANZA, **DEVONO INFORMARE SENZA RITARDO LA COMMISSIONE PROCEDENTE** DEL PREGRESSO AVVIO DELL'ISPEZIONE.



ISPEZIONE INIZIATA DOPO LA CERTIFICAZIONE

SE L'ISPEZIONE INIZIA DOPO LA CERTIFICAZIONE, PUÒ PROSEGUIRE NELLE SUE INDAGINI. MA, **IN CASO DI RILEVATI VIZI, DEVONO ESSERE FORMATI SOLO VERBALI DI DISCONOSCIMENTO ESPRESSAMENTE "CONDIZIONATI" E NON IMMEDIATAMENTE EFFICACI.** ESSI SONO VINCOLATI ALL'ESITO POSITIVO DI CONCILIAZIONI E GIUDIZI *EX ART. 80, D.LGS 76/2003.*



TENTATIVO DI CONCILIAZIONE E SOSPENSIONI TERMINI

PRIMA DEL GIUDIZIO SULLA CERTIFICAZIONE OCCORRE ESPLETARE UN TENTATIVO DI CONCILIAZIONE AI SENSI DELL'ART. 410 CPC. PER LA CIRCOLARE INL N. 9/2018, **PRESCRIZIONI E DECADENZE SONO SOSPese DAL MOMENTO DELLA COMUNICAZIONE DI ESPLETAMENTO DEL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE E PER I 20 GIORNI SUCCESSIVI ALLA SUA CONCLUSIONE.**



segue

(continua) *Outline*



DELEGA ALL'ISPETTORATO COMPETENTE PER TERRITORIO

NEL CASO IN CUI LA COMMISSIONE ABILITATA ALLA CONCILIAZIONE NON SIA NEL TERRITORIO DI COMPETENZA DELL'UFFICIO ISPETTIVO PROCEDENTE, ALLA **RICHIESTA DEL TENTATIVO E ALLA PARTECIPAZIONE VIENE DELEGATO L'ISPETTORATO UBICATO OVE HA SEDE LA COMMISSIONE**, CON TRASMISSIONE DI DETTAGLIATA RELAZIONE.



RICORSO DIRETTO AI GIUDICI DELL'ISPETTORATO

ESPERITO INVANO IL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE, GLI UFFICI ISPETTIVI POSSONO ADIRE I GIUDICI. OSSIA, IL **TAR**, PER VIOLAZIONI DELLA PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE; IL **GIUDICE DEL LAVORO** PER ERRORI NELLA QUALIFICAZIONE DEL CONTRATTO O DIFFORMITÀ TRA IL PROGRAMMA NEGOZIALE E SVOLGIMENTO EFFETTIVO DEL RAPPORTO.



COMPETENZA PER TERRITORIO DEL GIUDICE ADITO

LA COMPETENZA PER I RICORSI È INDIVIDUATA *EX ART.* 413 CPC. PER LA CIRCOLARE INL N. 9/2018, APPARE PIÙ ADERENTE ALLE CONTROVERSIE IN QUESTIONE, RIGUARDANTI POTENZIALMENTE UNA MOLTEPLICITÀ DI LAVORATORI, IL **CRITERIO DEL FORO DEL LUOGO IN CUI SI TROVA L'AZIENDA**, OSSIA DELLA SUA SEDE.



segue

(continua) *Outline*



DECORRENZA EFFETTI DELLA SENTENZA

L'EVENTUALE DECISIONE GIURISDIZIONALE DI ACCOGLIMENTO DEL RICORSO HA EFFETTO SIN **DAL MOMENTO DELLA CONCLUSIONE DEL CONTRATTO**, NEL CASO DI ERRORE DI QUALIFICAZIONE GIURIDICA; IN CASO DI DIFFORMITÀ DEL PROGRAMMA NEGOZIALE, LA DECISIONE AVRÀ EFFETTI **DAL MOMENTO DELLA PROVATA DIFFORMITÀ**.



CERTIFICAZIONE DI APPALTI E COMPETENZE

IN CASO DI CERTIFICAZIONE DI CONTRATTO DI APPALTO, IL RICORSO E IL PREVENTIVO TENTATIVO DI CONCILIAZIONE SONO ESPERITI AVVERSO IL COMMITTENTE E L'APPALTATORE. PER LA CIRCOLARE INL 9/2018, IN TALE CASO, LA **COMPETENZA PER TERRITORIO È QUELLA DEL LUOGO IN CUI SI SVOLGE IL RAPPORTO DI LAVORO O IL SINGOLO CANTIERE**.



ATTIVITÀ ISPETTIVA SUCCESSIVA ALLA SENTENZA

ALL'ESITO DELL'IMPUGNAZIONE E IN CASO DI SUCCESSO, PER LA CIRCOLARE INL N. 9/2018 L'UFFICIO ISPETTIVO DOVRÀ DARE **COMUNICAZIONE AL SOGGETTO ISPEZIONATO CHE INTENDE DARE SEGUITO AI PROVVEDIMENTI GIÀ CONTESTATI A SUO TEMPO** CON IL VERBALE UNICO DI ACCERTAMENTO ISPETTIVO.

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



Nero su bianco

Agevolazioni e benefici. Salvi se c'è il DURC.

di Barbara Broi *

In presenza di qualunque violazione, l'uso degli ispettori è quello di recuperare le agevolazioni godute. Contrari legge e giudici.



in sintesi

- ISTITUTI E ISPETTORI SONO SOLITI DARE UN'ACCEZIONE IMMEDIATAMENTE PRECETTIVA ALL'ART. 1, COMMA 1175, L. 286/2006, COME NON È
- IN FORZA DI DETTA DISPOSIZIONE, E SALVO VIOLAZIONI SPECIFICHE, NON POSSONO ESSERE OPERATI GENERICI RECUPERI DI AGEVOLAZIONI IN PRESENZA DEL DURC
- L'ALLARME CHE IL COMMA 1175 SIA INTERPRETATO IN FORME TROPPO "ESTENSIVE" E PUNITIVE, È STATO RACCOLTO ANCHE DALL'INL (CIRC. N. 3/2018)
- GLI STESSI GIUDICI CONFERMANO LA TESI CHE LA PRESENZA DEL DURC È CONDIZIONE NECESSARIA E SUFFICIENTE PER GODERE DEI BENEFICI

La disposizione: come si legge

L'articolo 8, del decreto del Ministero del lavoro del 30 gennaio 2015, con riguardo al documento unico di regolarità contributiva e alle cause ostative alla regolarità, prevede quanto segue:

"1. Ai fini del godimento di benefici normativi e contributivi sono ostative alla regolarità, ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le violazioni di natura previdenziale ed in

segue

(continua) Nero su bianco

materia di tutela delle condizioni di lavoro individuate nell'allegato A, che costituisce parte integrante del presente decreto, da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, inclusa la sentenza di cui all'art. 444 del codice di procedura penale. Non rileva l'eventuale successiva sostituzione dell'autore dell'illecito.

2. Il godimento dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è definitivamente precluso per i periodi indicati nell'allegato A ed a tal fine non rileva la riabilitazione di cui all'art. 178 del codice penale.

3. Le cause ostative di cui al comma 1 non sussistono qualora il procedimento penale sia estinto a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi degli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, e dell'art. 15 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, ovvero di oblazione ai sensi degli articoli 162 e 162-bis del codice penale.

4. Ai fini della regolarità contributiva l'interessato è tenuto ad autocertificare alla competente Direzione territoriale del lavoro, che ne verifica a campione la veridicità, l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A, ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito.

5. Le cause ostative alla regolarità sono riferite esclusivamente a fatti commessi successivamente all'entrata in vigore del decreto ministeriale 24 ottobre 2007 pubblicato nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana n. 279 del 30 novembre 2007.”

La disposizione: il suo significato

Accade sempre più di frequente che aziende che hanno goduto di benefici contributivi –su tutti, di recente, le esenzioni per

(continua) Nero su bianco

l'assunzione di personale ai sensi delle leggi n. 190/2014 e n. 208/2105- siano chiamate dagli Istituti alla loro **restituzione a causa di presunte e generiche irregolarità**, specialmente emergenti dall'azione ispettiva.

In tali casi, si è soliti invocare –genericamente– la lesione dell'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006. A parere di ispettori e uffici, infatti, tale disposizione rappresenterebbe il “canone” che andrebbe rispettato per potersi dire realizzate le necessarie condizioni di lavoro per il godimento dei predetti benefici.

**CONDIZIONI PER BENEFICI
NORMATIVI E CONTRIBUTIVI**

Art. 1, c. 1175, L. 296/2006

“A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”

In effetti, al di là delle apparenze, tale disposizione risulta piuttosto di carattere “programmatico” e non immediatamente precettivo.

Di ciò si è già accorta anche la più attenta giurisprudenza (cfr. Corte d'Appello di Milano, n. 155/2016), la quale ha osservato come, per esempio il beneficio contributivo dell'esonero per nuove assunzioni, deve essere senz'altro considerato quale “agevolazione contributiva subordinata al regolare rilascio del DURC, come previsto dall'articolo 1 comma 1175 della legge 296/2006”. In sostanza, il predetto art. 1, comma 1175, cit., non solo ha “portata generale”, ma non “distingue alcuna sotto categoria o eccezione (...) e neppure dispone esoneri” di per sé.

Il principale significato delle più attente valutazioni giudiziali, sta a dimostrare che, **ove sia stata affermata in via documentale la regolarità dell'azienda nelle forme previste dall'ordinamento, la**

segue

(continua) *Nero su bianco*

fruizione di benefici è comunque sempre legittima. Ciò, in sostanza, vale a dire che, in presenza del Documento Unico di Regolarità Contributiva –appunto rappresentazione documentale di tale regolarità-, detto godimento di benefici risulta corretto.

Come affermato anche dai Giudici, l'intento del Legislatore risulta del tutto chiaro nel volere subordinare la fruizione dei benefici contributivi al possesso del DURC, senza esclusione o limitazione alcuna in ordine a ipotesi o fattispecie peculiari. In definitiva, **presente il DURC**, la regolarità risulta accertata. Tale documento è, quindi, **l'essenziale –ma anche sufficiente- presupposto per il godimento degli sgravi.**

Come detto, la giurisprudenza ha confermato tale assunto, affermando che *“il possesso di regolare DURC integra, infatti, gli estremi previsti dalla norma [art. 1, L.n. 296/2006] ... per la fruizione dei benefici contributivi”* (cfr. sempre Corte di Appello di Milano n. 1116/2018). L'univoco tenore testuale di tale disposizione (*“i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva”*) consente di ritenere superato e assorbito ogni ulteriore profilo che, con riferimento a eventuali contestati inadempimenti, potrebbe sorgere.

È noto, tuttavia, che **gli uffici ispettivi ritengono diversamente dai Giudici.** Essi considerano necessaria, ai fini della legittimità di benefici e agevolazioni, sia la presenza del DURC, sia il rispetto dei CCNL e degli *“altri obblighi di legge”*.

Per *“altri obblighi di legge”* viene solitamente considerata qualsiasi disposizione che concerna il rapporto di lavoro: tra esse, senz'altro, quelle di carattere pubblicistico, verificate e fatte rispettare dagli ispettori (es. regolari comunicazioni e registrazioni; corretto

segue

(continua) Nero su bianco

inquadramento e qualificazione dei rapporti di lavoro e sintomatiche infrazioni; eccetera).

Stesso ragionamento “ampio” quanto all’osservanza dei contratti collettivi.

L’allarme sul rischio che un’accezione troppo allargata – e neppure prevista espressamente – dell’onere di rispetto delle “condizioni” e dei “contratti collettivi”, conduca a un “travolgimento” abnorme dei benefici goduti, di recente è stato fatto proprio dallo stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro (cfr. Circolare INL n. 3/2018).

La conseguenza di ritenere l’immediata precettività dell’art. 1, comma 1175, L. 296/2006, fa normalmente agire gli Istituti per il recupero complessivo e retroattivo di contribuzione, di cui ha goduto l’azienda in forza a qualunque regime.

ABNORME REAZIONE SECONDO L’ISPETTORATO

Per l’Ispettorato Nazionale del Lavoro se fosse reale la praticata “interpretazione del comma 1175, improntata ad una revoca “totale” dei benefici a seguito di violazioni di obblighi di legge o di contratto collettivo anche di lieve entità, [si] determinerebbe un maccanismo di penalizzazione addirittura più grave rispetto a quello delineato” dall’art. 1, L. n. 296/2006.

Per esempio, nel caso in cui venisse riscontrata un’irregolarità dell’azienda in materia di omessi versamenti contributivi per part-time, in effetti impiegati in forme eccedenti l’orario indicato –con conseguente recupero di contribuzione per la maggiore prestazione non denunciata-, come solitamente accade, gli ispettori sarebbero soliti recuperare –retroattivamente- anche le somme corrispondenti ad esoneri contributivi e agevolazioni.

Tuttavia, ciò non è quanto emerge dal nostro ordinamento, neppure in linea di principio.

segue

(continua) *Nero su bianco*

Al riguardo va osservato come, con riferimento a cause ostative alla regolarità contributiva –e quindi alla fruizione di detti benefici-, il DM 30 gennaio 2015 del Ministero del lavoro (come in precedenza il DM 24 ottobre 2007), preveda, al suo articolo 8 in commento, che sono “ostative alla regolarità, ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296” solo “le violazioni di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro individuate nell'allegato A, che costituisce parte integrante del presente decreto, da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, inclusa la sentenza di cui all'art. 444 del codice di procedura penale.”

LE SOLE VIOLAZIONI CHE ESCLUDONO IL DURC

Allegato A - Elenco delle disposizioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro di cui all'articolo 8, D.M. 30.1.2015 la cui violazione è causa ostativa alla regolarità del Durc

VIOLAZIONE	PERIODO DI NON REGOLARITÀ
Articolo 437 c.p.	24 mesi
Articolo 589, comma 2, c.p.	24 mesi
Articolo 590, comma 3, c.p.	18 mesi
Violazione di disposizioni la cui sanzione è prevista dagli articoli 55, commi 1, 2 e 5 lett. a), b), c), d); 68 comma 1 lett. a), b); 87, commi 1, 2 e 3; 159, commi 1 e 2 lett. a), b); 165; 170; 178; 219; 262 commi 1 e 2 lett. a), b); 282 commi 1 e 2 lett. a); del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 105, comma 1 lett. a) e b), D.P.R. n. 320/1956	12 mesi

(continua) *Nero su bianco*

Articolo 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998	8 mesi
Articolo 3, commi da 3 a 5, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	6 mesi
Articoli 7 e 9 D.Lgs. n. 66/2003 Solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata	3 mesi

Se, quindi, non risultano essere state contestate le irregolarità specifiche di cui al predetto articolo 8 e al suo Allegato A (dall'omicidio a seguito di infortunio sul lavoro ai mancati riposi del personale), neppure possono venire conculcati i benefici già goduti. Tantomeno con effetto retroattivo.

Infatti, anche **le reazioni alle infrazioni di cui all'Allegato A operano per il futuro**. Per esempio, nel caso di contestazione di lavoro sommerso, la sanzione accessoria –quasi mai applicata, in verità– dell'illecito è rappresentata dalla perdita del Durc per ben 6 mesi. Ma non anche dal recupero di contributi per agevolazioni e altri benefici nei periodi precedenti.

In definitiva, va osservato che, salvo con riguardo a recuperi previsti specificamente e limitatamente (es. in materia di esoneri contributivi solo per le nuove assunzioni operate in difetto dei presupposti soggettivi di cui all'art. 1, commi 118ss, L. 190/2014), **per eventuali irregolarità dell'azienda (e non tutte), le reazioni non potranno che trovare spazio nel futuro**.

Lo stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro –secondo il generale

segue

(continua) Nero su bianco

principio, rinvenibile nel nostro ordinamento (cfr. art. 6, D. L. n. 338/1989 e art. 5, c. 2, D.L. n. 71/1993)- si esprime in modo chiaro, affermando che **“le violazioni di legge e/o di contratto ... assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici di riferiscono”** (Circolare n. 3/2017).

Chiaramente, ove anche a seguito di controlli ispettivi, vi siano da operare recuperi di contribuzione (come nel sopra accennato caso dei part-time), potrà essere formulata richiesta di regolarizzazione da parte dell'INPS. Ma, in presenza di regolare Durc, senza perdita dei benefici passati. In seguito, eventualmente non si sia ottemperato alla richiesta di contributi –o di premi- e sanzioni, l'inadempimento comporterà l'irregolarità dell'azienda e il venire meno del Durc. In tale caso, solo allora, verrà meno pure la possibilità di fruire di ulteriori benefici. Ma per il futuro.

Del resto, **in forza del principio di legalità, non possono essere imposte “sanzioni” –quali senz'altro sono i recuperi retroattivi dei benefici-**, in difetto di espressa previsione di legge o di regolamento. L'art. 8 in commento appare chiarissimo al riguardo.

Alla luce della necessaria premessa fin qui compiuta, va osservato, quindi, come per la disposizione in discorso **solo i provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi –quali non sono i Verbali ispettivi-, possono incidere sul godimento di benefici normativi e contributivi.** Inoltre, tali provvedimenti devono inerire alle **sole gravi infrazioni di cui al detto allegato A** del suddetto decreto ministeriale. Null'altra violazione produce i medesimi effetti sanzionatori.

Nel caso si rilevi una delle infrazioni di cui all'allegato A, il godimento dei benefici *“di cui all'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*, è definitivamente precluso per i periodi

(continua) *Nero su bianco*

indicati nello stesso allegato A. Quindi **solo per il futuro**.

Addirittura, **neppure sussiste preclusione alcuna ai benefici contributivi, in caso vi sia estinzione del reato in via amministrativa** –con sanatoria e pagamento di una somma pari a un quarto dell’ammenda- o di oblazione. Un pari trattamento, per estensione, dovrebbe essere garantito, oggi, in caso di ottemperanza alla diffida a regolarizzare ex art. 13, D.Lgs 124/2004 (es. per regolarizzazione del lavoro sommerso).

Quanto a provvedimenti amministrativi e giurisdizionali definitivi di cui va dichiarata l’inesistenza con **autocertificazione da offrire, ora, all’Ispettorato Territoriale del Lavoro, ai fini del rilascio del Durc, essa concerne sempre e solo le infrazioni “definitive” di cui al detto Allegato A**. Unicamente in casi di infedeltà –e solo per gli illeciti previsti-, venuti meno i presupposti stessi per l’emissione del Durc –come nel caso di sua eventuale emissione illegittima in caso di debito aziendale- sarà possibile procedere al recupero retroattivo di esoneri indebitamente goduti.

**Avvocato in Belluno e Milano*



*In sicurezza***Aumenti delle sanzioni sulla sicurezza. I modi speciali dell'estinzione agevolata.***di Mauro Parisi**

Dal 1 luglio più ammende e sanzioni amministrative per infrazioni del T.U.. Ma con possibilità di estinzione immediata degli illeciti.

**in sintesi**

- IL DECRETO DEL CAPO DELL'INL 12.6.2018 HA PREVISTO, DAL 1° LUGLIO, L'AUMENTO DELLE SANZIONI PECUNARIE DEL T.U. SICUREZZA DEL 1,9%
- L'AUMENTO SEGUE QUELLO DEL 2013, AD OPERA DEL D.L. 76/2013, CHE GIÀ AVEVA MAGGIORATO DEL 9,6% LE SANZIONI ORIGINARIE DEL T.U.
- AL FINE DI PRESCEGLIERE UNO DEI PERCORSI ESTINTIVI DEGLI ILLECITI PREVISTI DAL T.U., PERTANTO, È OGGI OPPORTUNO FARE I CONTI SUGLI EFFETTIVI COSTI. UN ESEMPIO
- IL T.U. SICUREZZA STABILISCE LA POSSIBILITÀ DI ESTINZIONI AGEVOLATE, SIA PER ILLECITI AMMINISTRATIVI, SIA PER REATI PUNITI CON AMMENDE E L'ARRESTO

Il recente “restyling” delle sanzioni in materia di igiene e sicurezza, offre l'occasione per fare il punto sulle strategie di risoluzione delle contestazioni di infrazioni al Testo Unico da parte degli ispettori. E, in particolare, sulle più convenienti formule offerte dalla norma per uscire dalle procedure di infrazione.

Quanto alle sanzioni per violazioni della sicurezza, sia sotto specie di ammende, sia di sanzioni amministrative, **dal 1° luglio 2018 è stato introdotto un ulteriore aumento del 1,9% sulle precedenti**

(continua) In sicurezza

sanzioni, da parte del decreto del Capo dell'Ispettorato del lavoro del 12.6.2018. Tale "aumento" riguarderà solo i fatti commessi successivamente a tale data.

Si tratta del secondo intervento volto a "maggiorare" le sanzioni del T.U., dopo quello di rivalutazione del 1.7.2013, ad opera dell'art. 9, comma 2 del DL 76/2013, convertito, che modificava l'art. 306, T.U.. In tale caso l'aumento aveva già sfiorato il 10%.

COSÌ L'AUMENTO DELLE SANZIONI DEL 2013

Art. 306, c. 4bis, T.U.

"Le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie ... sono rivalutate ogni cinque anni con decreto del direttore generale della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6%. Le maggiorazioni derivanti dalla applicazione del presente comma sono destinate, per la metà del loro ammontare, al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro"

Venute meno le competenze ispettive del Ministero del lavoro, oggi al medesimo intervento di adeguamento –il primo non di legge– ha provveduto, come detto, l'Ispettorato Nazionale del lavoro, in forza anche del viatico offerto dall'Ufficio legislativo dello stesso Ministero del lavoro. Tuttavia, potrebbe sorgere più di un dubbio che la competenza allora prevista dall'art. 306, comma 4bis del decreto legislativo n. 81/2008 –

modificato con D.L. n. 76/2013– sia oggi passato *ipso iure* in capo all'INL.

Sui **dubbi in ordine al passaggio di competenze specifiche in materia sicurezza alla nuova agenzia dei controlli sul lavoro**, era già stato osservato (cfr. Verifiche e Lavoro n. 1/2017, pag. 41) che sussistono evidenti limitazioni di competenza in materia di sicurezza in capo all'INL. Né sono sufficienti le generali previsioni "successorie"

segue

(continua) In sicurezza

espresse dal D.Lgs 149/2015, in quanto di effetto limitato e di carattere piuttosto procedurale. A dimostrazione di ciò, per esempio, è la circostanza che la **Commissione interPELLI in materia di sicurezza continua a essere costituita presso il Ministero del lavoro** (art. 12, T.U.), quale perpetuazione di competenze di quest'ultimo dicastero.

Volendo a ogni modo tenere fermo il nuovo intervento di ridefinizione delle misure punitive, si può osservare come, rispetto alle previsioni originarie del T.U. 2008, le **sanzioni penali e amministrative presentano oggi incrementi significativi degli importi**. Aumenti che, senza dubbio, vanno considerati al fine di decidere se scegliere o meno di adottare opportune opzioni "conciliative" da parte di quanti sono stati ritenuti trasgressori.

Per comprendere come, dal punto di vista operativo, vadano oggi lette le sanzioni indicate del T.U. Sicurezza –che, quindi, non permette di tenere per buoni gli importi che si trovano testualmente ancora esposti-, può essere studiato il caso -piuttosto frequente- riportato nel riquadro.

Esempio: sorveglianza sanitaria e sanzioni maggiorate

A seguito di un controllo del personale ispettivo dell'Azienda Sanitaria Locale, i funzionari individuano 15 lavoratori dipendenti per cui riferiscono al datore di lavoro che ritengono non si sia provveduto alle necessarie visite sanitarie.

L'azienda e il suo titolare corrono ora il rischio di vedersi contestato quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lettera g) del T.U. Sicurezza (ossia di non avere inviato *"i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorve-*

segue

(continua) In sicurezza

gianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto”), con relativa valutazione della sussistenza dell’infrazione che condurrebbe all’applicazione della reazione prevista dall’art. 55, lettera e), T.U., per cui si è passibili di una “ammenda da 2.000 a 4.000 euro”.

Per conoscere quale sia l’effettivo rischio economico della contestazione, oltre a tenere conto del numero delle mancate visite che verrebbero punite nel caso (con moltiplicazione corrispondente della predetta ammenda per il numero di lavoratori considerati), andrebbe considerato anche l’intervento in aumento del 2013, pari al 9,6% della sanzione specifica (per cui dal 1.7.2013, per i medesimi fatti, l’ammenda era già passata a € 2.192 a € 4.384) e quello odierno del 1,9% (per cui dal 1.7.2018, l’ammenda è pari a € 2.233,65 a € 4.467,30).

Ai sensi del decreto legislativo n. 758/1994, per l’estinzione del reato in via amministrativa, oltre al recupero dell’inadempimento (con nuove visite mediche), per ogni omissione dovrà oggi essere versata la somma “estintiva” di $\frac{1}{4}$ del massimo, pari a € 1.116,82. Quindi, nel caso si tratti di 15 lavoratori, la somma di € 16.752,30.

L’alternativa restano le difese in sede penale.

Come osservato nell’esempio delle visite mediche, la prima delle strategie di risoluzione non contenziosa –per lo più in sede penale, quanto ai reati in materia di igiene e sicurezza– concerne la **possibilità di estinguere il reato ottemperando alla prescrizione degli ispettori di adempiere e versare una somma ridotta**, come

segue

(continua) In sicurezza

previsto dall'art. 20 e seguenti, D.Lgs 758/1994. Ciò è quanto previsto dall'**art. 301, T.U. Sicurezza**.

La previsione che agevola la composizione delle contestazioni di reato –tutto sommato, solitamente, piuttosto conveniente– riproduce la medesima opportunità già offerta dall'ordinamento dal 1994. L'art. 20, D.Lgs 758/1994,

ESTINZIONE IN VIA AMMINISTRATIVA DEL REATO

Art. 301, T.U. Sicurezza

“Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal presente decreto nonché da altre disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero la pena della sola ammenda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758.”

infatti stabilisce che *“allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata, l'organo di vigilanza... impartisce al contravventore un'apposita prescrizione, fissando per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario”*. Della contestazione e della prescrizione va informato il Pubblico Ministero: in tale caso l'indagine in sede penale rimane sospesa.

Il successivo art. 21 prevede, quindi, che *“quando risulta l'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza **ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa**, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa”*, comunicando, quindi, l'adempimento o meno al Pubblico Ministero.

Questa forma di estinzione del reato in materia di sicurezza è senz'altro, date le pene previste, la più frequente.

Nei casi di reato più gravi, puniti solo con l'arresto, viene prevista la possibilità di estinguere il fatto di reato mediante il realizzarsi di fattispecie complessa che stabilisce presupposti (es. eliminazione delle fonti di rischio; commissione di reati non mortali o inabilitanti

(continua) In sicurezza

di periodo non breve) e condizioni (es. versamento delle somme sostitutive; tre anni senza recidiva per reati in materia di sicurezza).

ESTINZIONE PER REATI PUNITI CON L'ARRESTO

Art. 302, T.U. Sicurezza

1. Per le contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto, il giudice può, su richiesta dell'imputato, sostituire la pena irrogata nel limite di dodici mesi con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguglio di cui all'articolo 135 del codice penale. La sostituzione può avvenire solo quando siano state eliminate tutte le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato. La somma non può essere comunque inferiore a euro 2.000.
2. La sostituzione di cui al comma 1 non è consentita quando la violazione ha avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro da cui sia derivata la morte ovvero una lesione personale che abbia comportato l'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore ai quaranta giorni.
3. Decorso un periodo di tre anni dal passaggio in giudicato della sentenza che ha operato la sostituzione di cui al comma 1 senza che l'imputato abbia commesso ulteriori reati tra quelli previsti dal presente testo unico, ovvero i reati di cui all'articolo 589, secondo comma, e 590, terzo comma, del codice penale, limitatamente all'ipotesi di violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, il reato si estingue.

La previsione estintiva richiama la generale previsione dell'art. 135 del Codice Penale in materia di ragguglio tra pene pecuniarie e preventive, anche ai fini dell'estinzione di reati, per cui *“quando, per qualsiasi effetto giuridico, si deve eseguire un ragguglio fra pene pecuniarie e pene detentive, il computo ha luogo calcolando euro 250, o frazione di euro 250, di pena pecuniaria per un giorno di pena detentiva”*. In definitiva, data la reclusione prevista inferiore all'anno, è possibile definire il reato in via esclusivamente pecuniaria,

ferma la successiva “buona condotta”.

Quanto agli **illeciti amministrativi in materia di igiene e sicurezza**, viene prevista una **speciale forma di estinzione agevolata, in misura ridotta**, differente da quella comune, prevista dalla legge di depenalizzazione, L.n. 689/1981.

Come è facile osservare, si tratta di un **istituto agevolativo che rappresenta una sorta di via di mezzo tra l'estinzione dell'illecito**

segue

(continua) **In sicurezza**

in cd. misura ridotta, ex art. 16, L.n. 689/1981 (*“E' ammesso il pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione editale, pari al doppio del relativo importo”*) e **la diffida a regolarizzare**, prevista con

**ESTINZIONE SPECIALE
PER ILLECITI AMMINISTRATIVI**

Art. 301-bis, T.U. Sicurezza

“In tutti i casi di inosservanza degli obblighi puniti con sanzione pecuniaria amministrativa il trasgressore, al fine di estinguere l'illecito amministrativo, è ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione non oltre il termine assegnato dall'organo di vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo.”

pagamento del minimo, **dall'art. 13, D.Lgs 124/2004** (*“qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore..., alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale... In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore ...è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di quindici giorni”*). In effetti esso unisce ai positivi effetti dei due istituti ordinari, l'indicazione ulteriore di dovere essere azionato con *“verbale di primo accesso ispettivo”*.

Anche in questo caso, il predetto **verbale di primo accesso non costituisce, in sostanza, l'omologo di quello previsto dall'art. 13, D.Lgs 124/2004**, per l'ispezione “comune” del lavoro, bensì, in effetti, una favorevole forma di immediata prescrizione ad adempiere azionata dagli ispettori, non dissimile da quanto previsto dall'art. 20, D.Lgs 758/1994 in ambito penale.

**Avvocato in Belluno e Milano*



*Appunti***NOTIZIE E NOTE IN BREVE PER I CONTROLLI*****⇒ NUOVA PROCEDURA INPS DI VERIFICA REGOLARITÀ**

L'INPS, con messaggio n. 2648 del 02.07.2018, ha introdotto dal 09.07.2018 il sistema di Dichiarazione Preventiva di Agevolazione -D.P.A.- che prevede che l'azienda dichiari in via telematica la volontà di fruire di agevolazioni. La D.P.A. determinerà l'immediata verifica del DURC e la conferma o meno della legittimità delle agevolazioni richieste.

NB. Con riferimento ai controlli ispettivi, il D.P.A. presenterà il vantaggio di costituire una certificazione preventiva. Che, però, potrà essere superata.

⇒ RETRIBUZIONI NON TRACCIATE E CALCOLO SANZIONI

Con nota n. 5828 del 04.07.2018, l'INL ha precisato che, in caso di violazione di quanto disposto dall'art.1, comma 910, legge n. 205/2017, circa il pagamento delle retribuzioni, la sanzione pecuniaria va calcolata moltiplicando l'importo della sanzione in ragione del mese di protrazione dell'illecito, a prescindere dal numero dei lavoratori.

NB. Il numero di lavoratori interessati dalla violazione non rileva, dunque, ai fini del calcolo della sanzione.

(continua) *Appunti*

⇒ **ASSUNZIONE DONNE VITTIME DI VIOLENZA E SGRAVI**

Con decreto 11.05.2018, i Ministeri del lavoro e dell'Interno hanno previsto la fruizione di sgravi contributivi per le cooperative sociali che assumano a tempo indeterminato, nel corso del 2018, donne vittime di violenza di genere, inserite in specifici percorsi di protezione certificati.

NB. Tali agevolazioni, oltre che agli specifici requisiti del caso, sono soggette alle condizioni generali di regolarità contributiva.

⇒ **AMMINISTRATORE SRL E REQUISITI GESTIONE COMMERCianti**

Con ordinanza n. 10763/2018 in tema di iscrizione alla gestione commercianti, la Cassazione ha chiarito che l'obbligo di iscrizione dell'amministratore di una srl alla gestione commercianti INPS scatta solo se lo stesso lavora con abitudine in azienda, partecipando in modo rilevante al suo ciclo produttivo.

NB. La pronuncia della S.C. ribadisce che le pretese generiche dell'INPS, al riguardo, vanno vagliate in forma restrittiva.

(continua) *Appunti*

⇒ **INL SU SANZIONI PER SALUTE E SICUREZZA**

Con nota n. 314 del 22.06.2018, l'INL ha fornito indicazioni agli Ispettori per la quantificazione di ammende e sanzioni amministrative inflitte a seguito dell'accertamento di violazioni in materia di salute e sicurezza commesse dopo il 01.07.2018. In tali casi, infatti, è previsto un aumento all'1,9% dell'importo della sanzione attualmente vigente.

NB. Per l'INL l'incremento non andrà applicato alle "somme aggiuntive" da versarsi in caso di sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14, D.Lgs 81/2008.

⇒ **LAVORO DIPENDENTE TRA FAMILIARI**

Con la sentenza n. 4535/2018, la S.C. conferma la liceità del lavoro subordinato tra familiari, alla presenza dei "classici" indici sintomatici fra cui l'onerosità della prestazione, l'osservanza di un orario, la presenza costante presso il luogo di lavoro previsto dal contratto e la corresponsione di un compenso a cadenze determinate.

NB. La conferma della Cassazione contrasta le consuete posizioni, anche ispettive, dell'INPS, che tende a disconoscere la subordinazione tra familiari.

(continua) Appunti

⇒ **INCREMENTO OCCUPAZIONALE E BENEFICI**

Per la risposta a interpello del Ministero del lavoro n. 3/2018, in caso di assunzione di un lavoratore in somministrazione, la condizione dell'incremento occupazionale netto ai fini del godimento dei benefici economici, ex art. 31, D.Lgs 150/2015, va riferito all'impresa utilizzatrice e non all'agenzia di somministrazione.

NB. Per cui, anche in tale caso, gli ispettori disconosceranno, con recupero di contribuzione, l'eventuale fruizione indebita di benefici.

⇒ **LAVORATORE NEGLIGENTE E RESPONSABILITÀ INFORTUNI**

La S.C., con ordinanza n. 16026/2018, ha stabilito che l'infortunio sul lavoro occorso al lavoratore per sua imprudenza non esime il datore di lavoro dal rispetto degli oneri di salvaguardia ex art. 2087 cod.civ., salvo esonero a seguito della dimostrazione di avere adottato tutte le misure per prevenire anche condotte erronee del lavoratore.

NB. Tra le condizioni di esclusione da valutare, il comportamento tenuto dal lavoratore per ragioni estranee all'attività lavorativa.

(continua) *Appunti*

⇒ **CERTIFICAZIONE CONTRATTI E PROCEDURE ISPETTIVE**

La circolare INL n. 9/2018 offre alcune indicazioni in ordine alla corretta procedura nelle ipotesi in cui venga intrapreso un accertamento ispettivo anteriormente o in pendenza di un'istanza di certificazione ex artt. 75 e ss D.Lgs 276/2003 e chiarisce come, in entrambi i casi, sia necessaria la sospensione del procedimento certificatorio sino all'esito dell'azione ispettiva.

NB. La certificazione di un contratto di lavoro o di appalto vincola in ogni caso gli Ispettori fino all'accoglimento dell'eventuale impugnazione giudiziale della stessa.

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



*Tematiche***Somministrazione a tempo determinato. Limiti quantitativi e sanzioni.**

di Giovanni Greco*

Anche alla luce del Decreto Dignità, torna attuale il discorso sulla somministrazione di manodopera a termine.

**in sintesi**

- IL TESTO UNICO DEI CONTRATTI HA ASSORBITO E IN PARTE RISCritto IL REGIME DELLA SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA A TERMINE
- PERCHÉ SUSSISTA VIOLAZIONE DEI LIMITI NUMERICI AL LAVORO A TERMINE, TUTTAVIA, OCCORRE CHE SUSSISTA UNA PREVISIONE SPECIFICA DEL CCNL APPLICATO
- LE CONSEGUENZE DELL'ILLECITO SONO ORA DI CARATTERE CIVILISTICO, CON RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DAVANTI AL GIUDICE, E AMMINISTRATIVO
- DI RECENTE LA CASSAZIONE HA RIBADITO LA POSSIBILITÀ DI RICORRERE ALLA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE IN PRESENZA DI PICCHI DI ORDINARIA ATTIVITÀ AZIENDALE

Il Testo Unico dei Contratti di lavoro, cosiddetto T.U.C., ossia il decreto legislativo n. 81/2015, ha in parte riscritto la disciplina del contratto di somministrazione, tuttavia riportando nel nuovo testo gran parte della vecchia disciplina di cui agli artt. 20 e ss. del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276.

L'art. 30, comma 1, del T.U.C. offre una definizione testuale dell'istituto, che ne segna anche i limiti essenziali, operando un

segue

(continua) Tematiche

necessario collegamento con le misure attuative della legge delega n. 30/2003, ancora vigenti.

La somministrazione di lavoro lecita si svolge attraverso due distinte ipotesi contrattuali, l'una antecedente logico-giuridico dell'altra. Vale a dire, il **contratto di somministrazione** –che dà nome all'intero istituto negoziale-, il quale costituisce il contratto di natura commerciale stipulato tra l'Agenzia di somministrazione e l'utilizzatore.

COS'È LA SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Quindi, il **contratto di lavoro subordinato**, relativo al rapporto di lavoro vero e proprio, che corre fra Agenzia e lavoratore.

Va osservato come il Codice dei contratti avesse confermato il regime di totale liberalizzazione della somministrazione a tempo determinato, già introdotta dal decreto legge del 20 marzo 2014, n. 34, conv. L. 16 maggio 2014 n. 78, (c.d. Decreto Poletti). Come è noto detti interventi normativi hanno esteso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato il regime di acausalità previsto per il contratto di lavoro a termine.

Dopo alcuni iniziali momenti di incertezza, detto regime è stato parzialmente confermato –così come quello complessivo della somministrazione di manodopera-, dal cd. Decreto Dignità (Decreto Legge n. 87/2018. Per cui, per i contratti a termine, ferma l'**acausalità per contratti iniziali inferiori a dodici mesi, dovrà essere specificata la causa dei contratti di tempo ulteriore, come da nuovo comma 1, dell'art. 19 19, T.U.C. ("Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata**

(continua) Tematiche

non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria").

**SOMMINISTRAZIONE A TERMINE
DOPO IL DECRETO DIGNITÀ**

Art. 34, c. 2, T.U.C.

"In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 23 e 24."

Per cui anche oggi, il decreto attuativo n. 81/2015, non solo non prevede, per l'assunzione nella somministrazione a termine, diritti di precedenza; ma **neppure prevede una soglia numerica legale in riferimento all'attivazione di contratti di somministrazione a tempo determinato**. Infatti l'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce espressamente che la medesima somministrazione a tempo determinato è utilizzata nei **limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi** applicati dall'utilizzatore.

La facoltà di prevedere le c.d. "clausole di contingentamento" è, pertanto, solo eventuale e comunque rimessa alla contrattazione collettiva.

Ma, ove effettivamente prevista, detta clausola assurgerebbe

**LIMITI NUMERICI
ALLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO**

Art. 31, c. 2, D.Lgs 81/2015

"La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali."

(continua) Tematiche

comunque a fonte di “limitazione”, in forza delle delega legislativa, con copertura sanzionatoria.

Che accade, in definitiva, nel caso di superamento dei limiti quantitativi previsti dai contratti collettivi per la somministrazione a tempo determinato.

**GARANZIE AL LAVORATORE
PER SUPERAMENTO LIMITI NUMERICI**

“quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione”.

Innanzitutto si deve registrare reazioni “civilistiche” in tale ipotesi di eccessiva presenza di somministrazione a termine. L'art. 38, comma 2, D. Lgs. 81/2015 offre garanzie specifiche direttamente al lavoratore in somministrazione.

Quindi la sanzione civile prevista per il ricorso alla somministrazione di lavoro al di fuori dei limiti previsti dalla legge (c.d. somministrazione irregolare) è quella dell'**imputazione del rapporto di lavoro direttamente all'utilizzatore della prestazione lavorativa**, su impulso del lavoratore stesso. Ciò può avvenire entro i termini di decadenza di cui all'art. 39, comma 1, D.Lgs.n. 81/2015 (*“Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore”*). Ai fini del riconoscimento dell'effettiva titolarità del rapporto di lavoro in capo all'impresa utilizzatrice, si dovrà provvedere al deposito di un ricorso giudiziale a norma dell'art. 414 c.p.c..

Nel caso in cui il Giudice accolga la domanda del ricorrente,

segue

(continua) Tematiche

condanna il datore di lavoro alla ricostituzione del rapporto di lavoro e al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'**indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966.

Si intende che la predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relative al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il Giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro (art. 39, comma 2, D. lgs. n. 81/2015). Si intende che, successivamente a tale data, il lavoratore, anche non reintegrato dall'azienda, matura per intero la retribuzione dovuta.

Oltre a ciò, la somministrazione che si svolga al di fuori delle regole imposte dal T.U.C., risulta inoltre **passibile delle sanzioni amministrative previste dall'art. 40 dello stesso Codice dei contratti**. Ma ciò solamente per chi utilizza.

**SANZIONI AMMINISTRATIVE
PER SUPERAMENTO DEI LIMITI NUMERICI**

“La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.”

Quanto all'applicabilità dell'istituto della diffida, di cui all'art. 13 del D.lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33 della legge n. 183/2010, occorre segnalare innanzitutto che l'istituto può operare, secondo le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro con circolari n. 24/2014 e n. 9/2006, con riferimento ai soli illeciti amministrativi

(continua) Tematiche

accertati le cui inadempienze risultino comunque sanabili.

Dunque, la **diffida obbligatoria non sembra potere operare con riguardo alla lesione dei limiti quantitativi** di attivazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsti dai contratti collettivi. Tuttavia, il trasgressore potrà accedere al pagamento della somma in misura ridotta ex art. 16, legge n. 689/1981, pari a euro 416,66 *omnibus* (vale a dire, a prescindere dal numero dei contratti che ledono detti limiti).

Giova evidenziare che il Ministero del Lavoro, con risposta ad **interpello n. 27 del 7 novembre 2014**, ha escluso che, in caso di somministrazione irregolare, possano applicarsi le sanzioni previste per il "lavoro nero" e le altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

In virtù del principio dell'assorbimento, mancherebbero, infatti, gli estremi del lavoro sommerso in quanto tale, essendo comunque tracciabile il rapporto di lavoro ed i connessi adempimenti contributivi e retributivi in capo al somministratore. Per cui, non potendosi addurre un'equiparazione della fattispecie in esame con quella relativa al lavoro nero, rimane esclusa, a tutti gli effetti, l'applicabilità alla fattispecie della cd. maxi-sanzione e della sospensione dell'attività imprenditoriale –come noto, applicabili entrambi nei casi di lavoro sommerso *tout court*–.

Con riguardo alla somministrazione a termine, merita infine un cenno la recente pronuncia della **Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 8184/2018**, per cui i maggiori picchi di attività dell'impresa dell'utilizzatore, non fronteggiabili con proprio personale, rientrano nell'ambito di quelle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per cui è ammessa la somministrazione a termine, anche se di per sé sarebbero riferibili

segue

*(continua)****Tematiche***

all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Una pronuncia che apre a nuovi scenari di conflittualità alla luce delle previsioni del Decreto Dignità.

** Consulente del lavoro in Catania*



*Usi e abusi***Denunce anonime e non per l'azione ispettiva.***

Le denunce dei lavoratori -anche quelle anonime- possono muovere l'intervento degli ispettori. Tra prassi degli uffici ed effetti di legge.

**in sintesi**

- MALGRADO PREVISIONI CONTRARIE, NELLA PRASSI DEGLI UFFICI LE DENUNCE ANONIME COSTITUISCONO FONTI DI INFORMAZIONI UTILI PER LE ISPEZIONI
- SOPRATTUTTO LA DIRETTIVA DEL MINISTRO DEL LAVORO DEL 2008 SUI SERVIZI ISPETTIVI OFFRE INDICAZIONI UTILI SUL TRATTAMENTO DELLE DENUNCE
- MALGRADO IL CASO SIA INFREQUENTE, PER LEGGE È PREVISTO CHE LE DENUNCE POSSANO ESSERE CONCILIATE CON ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO ISPETTIVO
- LE DENUNCE HANNO EFFETTI DI LEGGE SULL'ESTENSIONE DEL TEMPO DI PRESCRIZIONE E SULLA POSSIBILITÀ DI NUOVE ISPEZIONI IN AZIENDE GIÀ CONTROLLATE

Contano o non contano le denunce anonime?

Una delle ragioni che frequentemente conduce in azienda gli ispettori è senza dubbio rappresentata dalle segnalazioni provenienti da lavoratori o organizzazioni sindacali.

Non si tratta, solitamente, di semplici delazioni e soffiare, bensì di vere e proprie **richieste di intervento -sinteticamente definite dagli addetti ai lavori R.I.-** agli organismi ispettivi, affinché possa prendere provvedimenti di competenza. Sempre che vi sia margine per farlo, chiaramente.

segue

(continua) Usi e abusi

Le denunce possono riguardare qualunque aspetto del rapporto di lavoro e usualmente vengono **presentate rilasciando una dichiarazione scritta ai funzionari presso i loro uffici** (spesso al cd. ispettore di turno presente in sede). Oppure, inviando uno scritto –raccomandata, solitamente, pec per i più “tecnologici” (l’email semplice, invece, richiede comunque una apposita conferma nelle forme “certe”)- agli indirizzi degli Uffici ispettivi.

Ma cosa accade se le richieste di intervento, anziché provenire da un individuo ben indentificato, sono presentate in forma anonima?

Un caso molto diffuso, e a suo modo “classico”, è quello delle denunce di collaborazioni familiari non registrate da parte di qualche vicino di casa del datore di lavoro. Che fanno in questi casi gli organismi ispettivi: ne tengono conto o no?

La **forma anonima, come noto, non è gradita** particolarmente dall’amministrazione del lavoro.

Tanto che già la famosa Direttiva del Ministro del lavoro Sacconi per i servizi ispettivi, del 18.9.2008, ordinava di evitare di “ingolfare” gli Uffici con denunce non tracciate. Anzi, disponeva decisamente che le segnalazioni anonime non dovessero essere neppure “*prese in considerazione*”.

In particolare, oltre all’aspetto, per così dire, deontologico del caso, si intendeva governare al meglio la forza ispettiva, da sempre “distratta” dai molti input esterni a cui dare –prima o poi (spesso anche in tempi troppo lunghi per reali azioni di giustizia)- riscontro.

La verità, tuttavia, come ogni buon investigatore sa, è che **una denuncia anonima, può essere comunque un’ottima fonte di informazioni e spunti**, sebbene da vagliare con primi riscontri. Per cui, seppure non rilevante ufficialmente –di solito non viene neppure

(continua) Usi e abusi

protocollata all'arrivo-, sembra senz'altro difficile immaginare che una segnalazione anonima venga semplicemente "cestinata", senza

DENUNCE ANONIME E DIRETTIVA 2008

"...al fine di evitare una strumentalizzazione del ruolo dell'ispettore, si ritiene di non dover dare seguito a richieste anonime..."

Di regola, e fatte salve alcune limitate eccezioni..., la denuncia anonima non può e non deve essere presa in considerazione...perché contraria ai principi di correttezza e trasparenza della azione della amministrazione pubblica."

essere neppure letta. È verosimile credere, piuttosto, che venga comunque conservata, ben sapendo i funzionari riconoscere gli "utili" suggerimenti (che possono venire da qualunque fonte -quindi, anche dalle denunce, pure anonime- e per ragioni encomiabili o meno). Dalle "notizie" che si reputano più attendibili, insomma, possono sempre essere tratti spunti e motivi per interventi mirati.

In definitiva, chi teme di essere un po' in colpa per le proprie condotte lavoristiche (per esempio, chi impiega nel proprio negozio personale irregolare) deve fin da subito tenere in conto che qualcuno (magari qualche vicino, oppure dipendente, conoscente, eccetera, per qualunque ragione, encomiabile o molto meno) possa spendere una parola di delazione nei suoi confronti -rimanendo protetto dall'essere in incognito, evitando possibili ritorsioni- con gli ispettori. Inoltre, che questa "parola", bene o male, potrà essere tenuta in qualche considerazione dai funzionari.

E per le denunce formali e di provenienza nota?

Va osservato che **neppure l'essere la richiesta di intervento di fonte certa offre piena sicurezza che venga "trattata"**, attivando gli ispettori. I quali, per previsione deontologica e di corretto comportamento, sono comunque chiamati, *"al fine di agevolare i successivi accertamenti sui fatti oggetto della segnalazione"*, a fare in modo che *"le richieste di intervento siano circostanziate, con*

(continua) Usi e abusi

dettagliata descrizione degli elementi che ne costituiscono il fondamento attraverso l'indicazione di eventuali testi e documenti" (art. 3, DM ministero del lavoro 15.1.2014).

Va sottolineato come pure per le denunce formali la Direttiva Sacconi predica cautela, prescrivendo prudenza e intimando all'archiviazione per quante segnalazioni non siano sufficientemente circostanziate e circoscritte nella loro "narrazione".

Chi denuncia, in definitiva, deve concorrere in modo attivo a dare la possibilità agli ispettori di provare quanto viene denunciato.

La Direttiva Sacconi giunge addirittura a "procedimentalizzare" forme e tempi dell'archiviazione delle richieste di intervento che non abbiano offerto riscontri probatori adeguati (indicazione di testimoni; indizi; documentazione conferente; eccetera). Viene infatti disposto che la *"presentazione agli uffici di una richiesta di intervento non costituisce una ipotesi riconducibile all'articolo 2, comma 1, della legge n. 241 del 1990"*; che quindi la denuncia *"di per sé non comporta per l'amministrazione l'obbligo di dare necessariamente corso alla verifica ispettiva, a meno che i fatti denunciati non siano di natura penale, per cui quest'obbligo sussiste sempre"*; che in caso di denunce inidonee, si può archiviare la richiesta *"alla fine dell'anno successivo a quello di presentazione"*.

Direttive agli organismi ispettivi che, oltre a favorire la fluidità dei controlli, garantiscono la **non perseguibilità di responsabili e funzionari per l'altrimenti potenziale omissione di un atto del proprio ufficio, quale la trattazione di denunce.**

**DENUNCE NON CIRCOSTANZIATE
E DIRETTIVA 2008**

"...in caso di richieste di intervento che, pur sottoscritte dal denunciante, tuttavia non presentano i caratteri della oggettiva attendibilità dei fatti esposti e della concreta possibilità di provare quanto viene denunciato, l'ufficio può non dare corso alla richiesta di intervento, che può essere archiviata, qualora non pervengano all'ufficio nuovi elementi... previo avviso scritto al denunciante."

(continua) Usi e abusi

In sostanza, nel dare indicazione restrittive agli uffici ispettivi quanto all'uso della denuncia, risiede la volontà di non farsi

RISCHIO OMISSIONE PER GLI ISPETTORI

La Direttiva del Ministro del lavoro 18.9.2008 offre opportune scusanti all'eventuale mancanza di "considerazione" delle denunce da parte degli ispettori. Il rischio, infatti, è che venga loro contestata la violazione dell'art. 328, c.p. che stabilisce, tra l'altro, che "il pubblico ufficiale che indebitamente rifiuta un atto dell'ufficio che, per ragioni di giustizia... deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni". Inoltre che, in ogni caso, "entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa"

strumentalizzare da soggetti esterni (*"Da sempre il carico di richieste di intervento ... spesso strumentali o infondate, rappresenta del resto un freno alla più efficace vigilanza di iniziativa"*), perdendo di mira il senso generale dell'azione di controllo.

D'altro canto, almeno nelle intenzioni del Ministero del lavoro (come pure nel Codice di comportamento degli ispettori del 2015: *"Il personale ... informa il*

lavoratore denunciante della possibilità di definire la controversia in sede di conciliazione monocratica"), vi era la **volontà di favorire – soprattutto prima del controllo ispettivo stesso e in sostituzione di esso- la cosiddetta "conciliazione monocratica"** (*"Proprio su tale dato deve fondarsi una totale ed efficace attuazione dell'istituto della conciliazione monocratica preventiva ..., rivolgendo una attenzione privilegiata alle richieste di intervento da prendersi a spunto per l'avvio di un tentativo di conciliazione tra il lavoratore denunciante e il datore di lavoro"*).

Si tratta, come noto, dell'oggi poco frequentato **istituto legislativo di "composizione", alternativo al controllo pubblico**, previsto dall'art. 11, D.Lgs 124/2004, volto al conseguimento di risultati positivi per i lavoratori, innanzitutto (recupero di somme economiche), per i datori di lavoro (estinzione di eventuali illeciti senza pagamento di sanzioni economiche) e per i medesimi

(continua) Usi e abusi

funzionari (definizione della posizione, senza l'assunzione di provvedimenti ispettivi e, possibilmente, di attività di controllo).

**CONCILIAZIONE MONOCRATICA:
ACCORDI E STOP AI CONTROLLI**

“Nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo ... dalle quali emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, [l'Ispettorato territoriale del lavoro] può, mediante un proprio funzionario ... avviare il tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate ... I versamenti dei contributi previdenziali e assicurativi ... riferiti alle somme concordate in sede conciliativa, in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti, nonché il pagamento delle somme dovute al lavoratore, estinguono il procedimento ispettivo”

In definitiva, da quanto osservato emerge che la valutazione sostanziale dell'amministrazione sarebbe quella –contrariamente alla prassi quotidiana– di considerare che solo buoni e completi (e di provenienza conosciuta) atti di denuncia possano condurre a una preventiva e completa disamina ispettiva e a consapevoli accordi

tra le parti. O, in alternativa, a un'utile ispezione.

Va osservato, del resto, che la denuncia agli ispettori non costituisce solo un classico atto di innesco dell'azione di controllo, ma possiede di per sé ulteriori significati di legge. Innanzitutto, quello di permettere, **in materia previdenziale, la riapertura dell'ispezione, dove un'ispezione vi sia già stata.** Mentre, infatti, di regola, terminato il controllo su determinate posizioni e periodi, non potrà esservi, sulle stesse posizioni e periodi, un *bis in idem*, tale revisione potrebbe invece essere determinata da una denuncia proveniente dal lavoratore o aventi causa. È quanto prevede l'art. 3, c. 20, L.n. 335/1995.

**NUOVA ISPEZIONE IN AZIENDA
PER LA DENUNCIA**

“...gli adempimenti amministrativi e contributivi relativi ai periodi di paga anteriore alla data dell'accertamento ispettivo stesso non possono essere oggetto di contestazioni in successive verifiche ispettive, salvo quelle determinate da comportamenti omissivi o irregolari del datore di lavoro o conseguenti a denunce del lavoratore.”

(continua) Usi e abusi

Un altro non indifferente effetto giuridico della denuncia del lavoratore è poi quello che concerne la stessa tempistica utile dei recuperi contributivi.

Come noto, dal 1996, il diritto al recupero di contribuzione si prescrive in 5 anni. Ma non sempre. Infatti, ai sensi dell'art. 3, comma 9, L.n. 335/1995, è previsto che per *“le contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria”* tale termine sia, appunto, oggi ridotto a cinque anni, **“salvi i casi di denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti”**. In tali ipotesi, il termine di prescrizione del **diritto al recupero della contribuzione torna a essere di dieci anni**.

Purché, sia chiaro, si tenga conto dell'insegnamento della Cassazione (cfr. sent. 23237/2013) per cui, a seguito di denuncia, scatta sì il bonus decennale, purché *“l'atto interruttivo -consistente nella denuncia del lavoratore (o dei suoi superstiti)- intervenga prima dell'estinzione del diritto alla contribuzione”*. In definitiva, la **denuncia dovrà avvenire entro i primi cinque anni dal mancato versamento di contribuzione**.

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





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