Speciale ODCEC

V@L

Maggio
Giugno
2018

VERIFICHE E LAVORO

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

25PIU'

3/2018

V@L

LE RUBRICHE V@L

Punti e Spunti	pensieri e idee sui controlli
Il caso	quesiti e problemi dal territorio
Appunti	novità sui controlli e dintorni
Tecnica dei ricorsi	per presentare al meglio le proprie ragioni
In sicurezza	prevenzione e difesa dalle contestazioni
Outline	i controlli a colpo d'occhio
Nero su bianco	interpretazioni a norma di Legge
Usi e abusi	quello che accade, i nostri diritti

25PIU'

3/2018

Mauro Parisi

LA NOTA *del Direttore*

Comprendere in quale modo vanno interpretati precetti e norme, come sanno tutti, è cosa tutt'altro che banale.

Ma vi è un maggiore problema che può superare il primo. Lo conoscono bene aziende e cittadini, che –ancor prima che sui significati- vorrebbero sapere con quali disposizioni confrontarsi per provare a essere…in regola.

La sensazione di chi si mette ingenuamente alla ricerca della previsione "specifica" del (suo) caso, è solitamente quella di chi si infila da sprovveduto in un dedalo oscuro di rimandi.

Disposizioni di legge che richiamano e presuppongono altre disposizioni di legge. Prassi, circolari, pareri e usi che correggono il senso della legge. Pronunce giudiziali che contrastano con altre pronunce giudiziali sugli stessi fatti. Eppoi, ancora prassi che mutano alla luce di pronunce e nuove previsioni di legge. O, addirittura, prassi infondate che diventano legge, e trovano finalmente fondamento.

L'incertezza delle soluzioni giuridiche come dimensione consustanziale al nostro "sistema", non può essere neppure intesa da chi non si sa immedesimare nelle –psicologiche- dinamiche quotidiane dei rapporti giuridici nostrani.

Forse, per rasserenarci, basterebbe solo affidarsi di più al testo della legge e recuperare la grande compostezza che sa donare il principio di legalità.

In questo numero:

Tecnica dei ricorsi	Illeciti di lavoro: la misura segreta delle sanzioni	pag. 3
Punti e Spunti	Esternalizzazioni "pirata". Distacchi, pseudo-appalti e garanzie nel mirino degli ispettori	pag. 17
Appunti	Artigiani di fatto e autotutela INPS; Sicurezza e condotte successive a prestazione; e molto altro	pag. 23
Nero su bianco	Tirocini viziati. Trasformazioni del rapporto non previste per legge	pag. 27
Il Caso	Successioni di leggi. Quale sanzione applicare se cambia nel tempo	pag. 36
In sicurezza	Piani d'emergenza negli appalti: validi solo se "compartecipati"	pag. 44
Outline	Videosorveglianza. Normativa, novità tecniche e utilizzi ammessi	pag. 51
Usi e abusi	Segreto professionale nel corso dell'accertamento ispettivo	pag. 55

Tecnica dei ricorsi

Illeciti di lavoro: la misura segreta delle sanzioni.*

Uno dei segreti meglio custoditi del mondo dell'ispezione è la circolare MLPS n. 121/1988 per calcolare le sanzioni amministrative.

in sintesi

- NEL CASO DI CONTESTAZIONE DI ILLECITI AMMINISTRATIVI PER FATTI DI LAVORO, SE IL TRASGRESSORE NON SANA, L'AMMINISTRAZIONE FORMA L'ORDINANZA-INGIUNZIONE E IRROGA LA SANZIONE
- LA SANZIONE AMMINISTRATIVA DEVE ESSERE DETERMINATA TRA UN MASSIMO E UN MINIMO EDITTALE, MA DEVE RISPETTARE L'ART. 11, L. 689/1981 E TENERE CONTO DELLE CIRCOSTANZE DEL CASO
- GLI UFFICI DEL LAVORO FANNO ANCORA OGGI RIFERIMENTO A UNA RISALENTE CIRCOLARE CHE PREVEDE UN SINGOLARE MECCANISMO DI CALCOLO DELLA SANZIONE PECUNIARIA
- PER CUI, ANCHE NEL CASO IN CUI, IL MERITO DELL'ILLECITO RISULTASSE INOPPUGNABILE, POTREBBE ESSERE RICHIESTO UN RIESAME E CORREZIONE DELLA MISURA SANZIONE COMMINATA

Tra le domande che giustamente vengono a porsi le aziende ispezionate a cui è stato notificato un verbale da parte degli ispettori, vi è quella relativa alla sanzione amministrativa "finale" che potrebbe toccare nel caso non si intenda aderire subito alle proposte di "sanatoria".

Come noto, ogni illecito amministrativo è tale, perché viene dal legislatore prevista una sanzione amministrativa.

La **sanzione amministrativa in senso stretto**, come noto, non è però quella "comminata" dagli ispettori con il verbale ispettivo (ove

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

trova posto solo l'"offerta" di legge di "saldare i conti" con una somma in misura fissa, quale oblazione ai fini dell'estinzione della procedura), bensì **quella discrezionalmente definita - irrogata- nell'ordinanza-ingiunzione** (in breve definita O.I.), ai sensi dell'art. 18, L. 689/1981.

O.I.: L'IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

"L'autorità competente, sentiti gli interessati, ove questi ne abbiano fatto richiesta, ed esaminati i documenti inviati e gli argomenti esposti negli scritti difensivi, se ritiene fondato l'accertamento, determina, con ordinanza motivata, la somma dovuta per la violazione e ne ingiunge il pagamento, insieme con le spese, all'autore della violazione ed alle persone che vi sono obbligate solidalmente"

Per esempio, attualmente, per il lavoro sommerso "*in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro*", una volta scoperto e contestato, viene punito con una sanzione amministrativa prevista tra un minimo di € 1.500 e un massimo di € 9.000 (cfr. art. 22, comma 1, D.Lgs 151/2015), per ciascun lavoratore irregolare.

Come noto, la legge ammette la diffida a regolarizzare ai sensi dell'art. 13, D.Lgs 124/2004, per cui, in caso di spontanea assunzione del lavoratore ("*anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al cinquanta per cento dell'orario a tempo pieno, o con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi, nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno tre mesi*"),

ESTINZIONE ILLECITI SENZA SANZIONI

- ai sensi dell'art. 13, D.Lgs 124/2004

"In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di quindici giorni dalla scadenza del termine [per la regolarizzazione dell'illecito]"

- ai sensi dell'art. 16, L. 689/1989

"È ammesso il pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se piè favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo, oltre alle spese del procedimento, entro il termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione"

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

ammette al pagamento del minimo edittale: € 1.500. Tale pagamento al minimo -oltre alle ulteriori "sanatorie", deve avvenire entro 120 giorni (per gli altri illeciti il termine ordinario è di 45 giorni). Chi non paga, può comunque essere ammesso al versamento della cosiddetta somma in misura ridotta.

Nel caso in cui, per scelta o per necessità (per esempio, quanto al sommerso, il lavoratore si è dimesso non permettendo il periodo minimo di sanatoria), non si sia estinto l'illecito, salvo archiviazione spontanea della posizione dagli uffici competenti (nel nostro caso, solitamente, l'Ispettorato del lavoro) occorrerà attendersi la vera e propria "irrogazione" della sanzione amministrativa tra il minimo e il massimo edittale (salvi i casi di sanzione in misura fissa).

QUANTIFICAZIONE DELLA SANZIONE

"Nella determinazione della sanzione amministrativa pecuniaria fissata dalla legge tra un limite minimo ed un limite massimo e nell'applicazione delle sanzioni accessorie facoltative, si ha riguardo alla gravità della violazione, all'opera svolta dall'agente per la eliminazione o attenuazione delle conseguenze della violazione, nonché alla personalità dello stesso e alle sue condizioni economiche."

Ai sensi dell'art. 11, L. 689/1981**, la misura della sanzione da irrogare viene determinata discrezionalmente nel rispetto dei parametri massimi e minimi di legge**. Ma davvero l'autorità che determina la sanzione di solito si muove liberamente? In effetti occorre tenere conto delle circostanze del caso.

Spesso ci si domanda come vengano determinate le sanzioni amministrative per illeciti in materia di lavoro. **Sapere in anticipo cosa vi è da attendersi appare chiaramente utile**, per esempio, al fine di definire l'opportunità o meno di proseguire con un contenzioso amministrativo. Infatti, in tali casi, è normale che i termini per sanare alle condizioni "minime" e premiali, spirino nell'attesa della decisione dell'amministrazione.

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

Le ordinanze-ingiunzione, tolte le formule di stile, raramente spiegano -vale dire, motivano- concretamente come si sia pervenuti alla definizione della somma da versare. Anzi, tali somme emergono solitamente in modo poco intellegibile quanto alla loro ritenuta individuazione.

Va osservato, tuttavia, che pressoché mai, o molto raramente, le cifre individuate risultano, non solo "massime", ma neppure prossime al massimo edittale. Un bel sollievo senza dubbio. Rimane però il mistero sulla loro definizione.

In effetti, benché solitamente inespresso, **un canone di riferimento che viene seguito dagli Uffici ispettivi**, c'è. Segreto, sconosciuto ai più e quasi introvabile.

L'arcano dei modi di agire degli Uffici ispettivi esiste, in definitiva. Si tratta di una circolare entrata nella storia. Esattamente, della **circolare n. 121/1988 del Ministero del lavoro**.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

CIRCOLARE N. 121/88 del 29 dicembre 1988

Oggetto: Art. 11 legge n. 689/81.

Criteri per l'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie.

A seguito della lettera circolare del 23/5/88, con la quale la scrivente prospettava una possibile metodologia per la quantificazione delle sanzioni amministrative da applicare ai sensi dell'art. 11 e 18 della legge n. 689/81, si è ritenuto riformulare lo schema degli elementi di valutazione di cui trattasi raccogliendo le osservazioni e le proposte di modifica avanzate da codesti uffici.

Com'è noto, gli elementi che occorre considerare come punto di riferimento per la quantificazione della sanzione amministrativa pecuniaria sono i seguenti:

1) gravità della violazione;

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

2) opera svolta dall'agente per la eliminazione o attenuazione delle conseguenze della violazione;

3) personalità dell'autore della violazione;

4) condizioni economiche.

Si richiama l'attenzione di codesti uffici sulla considerazione che tali elementi sono da ritenersi obbligatori ma non necessariamente condizionanti, nel senso che non vincolano in modo assoluto la determinazione discrezionale.

Si esprime, pertanto, l'avviso che la mancanza di uno o più di questi elementi non inficia di per se la legittimità della decisione, purché la stessa tenga conto di almeno uno degli elementi indicati dalla norma stessa.

È in ogni caso indispensabile che nel testo dell'ordinanza, sia pure "per relationem", dovranno essere esternate le valutazioni effettuate sulle conseguenti decisioni.

Nella prassi operativa i criteri di graduazione possono essere così definiti:

1) Gravità della violazione

si tratta di un elemento di carattere oggettivo che, in quanto tale, prescinde dalla personalità dell'agente.
Per gravità deve intendersi l'oggettivo grado di lesione o di messa in pericolo dell'interesse tutelato dalla norma violata.
Essa può quindi commisurarsi, ad esempio, al numero di lavoratori coinvolti, alla durata della violazione, al carattere doloso della trasgressione, come effetto nella continuazione di uno stato di inosservanza nonostante precedente specifica diffida ricevuta.

2) Opera svolta dall'agente

Per conseguenze della violazione, devono intendersi quelle tenute presenti dalla norma che prevede l'illecito; pertanto, l'eliminazione o l'attenuazione deve riguardare il ripristino, seppure parziale, dell'ordine giuridico violato. (Es.: la regolarizzazione è effettuata dal datore di lavoro, seppure in ritardo rispetto all'eventuale termine oggetto di diffida od anche successivamente alla contestazione dell'illecito, ovvero il risarcimento totale o parziale del danno procurato all'Erario, ad Enti pubblici, ai lavoratori o ad altri soggetti. Tale opera non ha alcuna connessione con l'eventuale pagamento delle somme ridotte ex art. 16).

3) Personalità dell'agente

Tale aspetto ha rilevanza in quanto denoti la specifica capacità del soggetto, o la sua inclinazione, a trasgredire la legge.
In assenza di specificazione deve ritenersi la rilevanza della capacità trasgressiva non solo nel campo amministrativo, ma anche in quello penale.

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

La relativa valutazione, in pratica, può essere fatta alla luce del comportamento tenuto in passato dal trasgressore; a tal fine sarà opportuno accertare l'eventuale recidiva generica e/o specifica. Dovrà inoltre tenersi conto del comportamento tenuto anche nella fase istruttoria, in quanto la personalità è un elemento generale che trascende il singolo fatto considerato, pur influendo sulla valutazione della antigiuridicità dello stesso.
Non è da trascurare, inoltre, la condotta non collaborativa.

4) Condizioni economiche dell'agente

Si ritiene che, se ed in quanto accertabili con sicurezza, le condizioni economiche dell'agente possano assumere rilevanza per un ottimale graduazione della sanzione al fine di una sua effettiva incidenza sul patrimonio del trasgressore e, quindi, in definitiva, per una sua concreta afflittività.

Illustrati, per grandi linee, gli elementi di valutazione per la graduazione della sanzione amministrativa, per l'applicazione pratica dei singoli casi, si è ipotizzata la seguente procedura:

1) per la base di calcolo si fraziona la differenza tra il limite minimo ed il limite massimo della sanzione, che rappresenta la fascia di oscillazione rimessa a valutazione discrezionale in 10 punti, in modo da aggiungere all'importo base (=minimo sanzione) tanti decimi quanti ne risultano dalla somma algebrica dei parametri relativi agli elementi in cui si concretizzano la "gravità della violazione", l'"opera svolta dall'agente per l'eliminazione o attenuazione delle conseguenze della violazione", "la personalità dello stesso" e le sue "condizioni economiche";
2) nei casi in cui la sanzione non prevede un minimo, si considera come tale la sanzione in misura ridotta ex articolo 16 (1/3 del massimo);
3) elementi aggiuntivi: (somma algebrica dei decimi relativi agli elementi aggravanti ed attenuanti);
4) nel caso che la somma algebrica dei vari parametri corrispondenti agli elementi di valutazione risulti inferiore al minimo edittale, appare ovvio che l'importo della sanzione non può che essere equivalente a tale stesso minimo.

In relazione a quanto sopra, sulla scorta dei suggerimenti forniti, si è predisposto un nuovo schema, che si riporta in allegato, degli elementi di valutazione ai fini dell'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie tenendo conto dei citati criteri.

Si ritiene opportuno precisare che l'ipotesi formulata riveste carattere puramente esemplificativo, utile ai fini della uniformità di valutazione degli uffici, non vincola pertanto il fare discrezionale dell'organo competente.

Si rimane in attesa di un sollecito cenno di ricezione ed adempimento.

Il direttore generale

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

DETERMINAZIONE DELLA SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA

(art. 11 L. 689/81)

A) GRAVITÀ DELLA VIOLAZIONE

n° decimi da sommare algebricamente alla base di calcolo

aggravanti (+) attenuanti (-)

1) n° dipendenti cui si riferisce la violazione (.):

da 2 a 3	+0,5
da 4 a 15	+1
oltre 15	+1,5

2) durata della violazione:

	giorni	
- ritardo nell'adempimento	da 2 a 14	+0,5
	da 15 a 30	+1
	oltre 30	+1,5
- omissione nell'adempimento		+2

3) carattere doloso della trasgressione +2

NOTE

(.) tale elemento si valuterà soltanto nel caso in cui la sanzione non prevede di per se stessa la moltiplicazione per il numero di dipendenti

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

B) OPERA SVOLTA DALL'AGENTE PER ELIMINARE O ATTENUARE LE CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE

	aggravanti (+)	attenuanti (-)
Successiva regolarizzazione (..)		-1

C) PERSONALITÀ DELL'AUTORE DELLA VIOLAZIONE

1) Precedenti nell'ultimo quinquennio	recidiva generica	+0,5
	recidiva specifica o plurirecidiva	+1
2) Condotta	- non collaborativa (…)	+0,5
	- approfittare delle condizioni o qualità personali del soggetto danneggiato dalla violazione amministrativa (….)	+1
	- collaborativa	-0,5
	- assenza di precedenti	-0,5
	- qualità morali	-0,5
3) Connessione con altre violazioni (…..)		+1,5

NOTE
(..) Tale elemento deve essere considerato solamente nel caso in cui segue una regolarizzazione spontanea (e non a seguito di diffida dell'ispettore).
(…) Es.: tentativo di intralcio negli interrogatori del personale, tentativo di allontanare personale presente, tentativo di occultare prove;
(….) Es: aver occupato lavoratori extracomunitari in posizione irregolare rispetto alla L. 943/86;
(…..) Es: mancata richiesta numerica all'ufficio di collocamento al fine di non registrare il dipendente e di non versare i contributi, mancata consegna prospetti paga o prospetto paga irregolare.

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

D) CONDIZIONI ECONOMICHE DELL'AGENTE

	aggravanti (+)	attenuanti (-)
1) Normali	-	
2) Disagiate		-0,5
3) Agiate	+0,5	

[omissis]

La circolare, ancora oggi applicata nella prassi, prevede un **ingegnoso sistema di calcolo delle variabili prese in considerazione dall'art. 11, L. 689/1981** (tra cui, la gravità dell'infrazione; la personalità dell'autore dell'illecito; la sua situazione economica; eccetera), a cui vengono riconnessi coefficienti numerici (per un rialzo massimo fino al coefficiente 10) sulla cui base si moltiplicherà il differenziale di minimo e massimo edittale, da aggiungere al minimo edittale. Il risultato…sarà la sanzione amministrativa da irrogare.

Il sistema escogitato ormai 30 anni fa, appare senz'altro complesso ma **permette di mantenere la discrezionalità -per così dire- sotto controllo**. In definitiva, di evitare arbitrii.

Nello stesso tempo si tratta di un meccanismo di calcolo di cui, sotto forma di motivazione, va offerto rispetto e prova della sua applicazione. In particolare, là dove gli uffici ritengano che siano da applicare aggravanti (con coefficienti positivi: +) e attenuanti (con coefficienti negativi: -).

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

La considerazione e conoscenza della circolare n. 121/1988, permette di osservare compiutamente come sia molto remota la possibilità di sanzioni amministrative calcolate sul massimo edittale, mentre -se una tendenza appare rinvenibile- sembra confermato che **ordinariamente le sanzioni amministrative definitive si attestino su una misura di poco superiore** (in media si è usi applicare un coefficiente tra il 3 e il 4) **alle somme previste nei verbali per il pagamento in misura ridotta**, ai sensi dell'art. 16, L. 689/1981. Sapere ciò permette più sicure valutazioni sulle strategie difensive da intraprendere.

Va osservato come la mancata o erronea applicazione della circolare n. 121/1988 –come di qualunque altro puntuale e motivato sistema di valutazione- si rifletterà quale vizio dell'ordinanza-ingiunzione (sotto il profilo dell'eccesso di potere) di cui, a prescindere dal merito dei fatti, può essere richiesta la correzione al Giudice.

Ecco come è possibile sollevare la questione in Tribunale, anche senza l'ausilio di un avvocato:

TRIBUNALE DI .....
RICORSO IN OPPOSIZIONE A ORDINANZA DI INGIUNZIONE
EX ART. 6, D.LGS 150/2011

nell'interesse del Sig. ..... (c.f. .....), Pec....., nato a ..... il ..... e residente in ....., Via ....., in proprio e in qualità di legale rappresentante della soc. ..... (p.i. .....), Pec....., con sede legale in ....., Via....., costituito in proprio nel presente giudizio (opp. rappresentato nel presente giudizio, giusta depositata procura notarile ....., dal Sig..... (c.f.....), Pec....., nato a ..... il .....), il quale elegge domicilio presso .....

Per ogni eventuale comunicazione e notificazione, potrà essere inviato fax a .....,

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

nonché comunicazione ai suddetti indirizzi di posta elettronica certificata,

-Opponente-

contro

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO, in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede in ……, Via ……,

-Opposta-

avverso

l'Ordinanza-ingiunzione n. …. del ……. Dell'Ispettorato territoriale del lavoro di ……. (Prot. n. ……..), per la quale si richiede, ex art. 6, comma 7, D.Lgs 150/2011.

*** ***

PREMESSO

a) ….[indicare tutte le fasi dell'istruttoria che hanno condotto all'ordinanza-ingiunzione];

b) …….

*

Tanto premesso, l'ordinanza-ingiunzione, che qui si impugna, non doveva essere emessa per le seguenti ragioni in fatto e in diritto:

IN FATTO

1) …….[ricostruzione dei fatti e dei rapporti presi in considerazione dagli ispettori];

2) ……

3) **oltre a quanto esposto va osservato come appare incomprensibile la modalità di calcolo della sanzione amministrativa comminata. Infatti, non è dato evincersi dalla motivazione alcun utile elemento per comprendere come ci si**

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

sia determinati a parametrare la punizione irrogata. In tale senso, la sanzione amministrativa, oltre che avulsa da qualunque apparente circostanza dei fatti, risulta sproporzionata ed eccessiva rispetto alla medesima infrazione .....

*

IN DIRITTO

I. .....[descrizione e inquadramento delle fattispecie considerate e dei provvedimenti assunti, tenuto conto delle previsioni di legge, per dimostrare l'erroneità e infondatezza delle contestazioni mosse];

II. .....

III. ILLOGICA DETERMINAZIONE DELLA SANZIONE AMMINISTRATIVA IRROGATA. VIOLAZIONE DELL'ART. 11, L. 689/1981. VIOLAZIONE CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO N. 121/1988.

Come osservato in fatto, non sussiste alcuna adeguata spiegazione del modo in cui l'amministrazione ha determinato la sanzione amministrativa da irrogare.

Come noto, la legge prevede che sia tenuto conto di circostanze personali e obiettive del fatto e del suo trasgressore. In tale senso l'art. 11, L. 689/1981 appare esplicito e non consente che sia disattesa la valutazione dei parametri legali previsti.

Del resto, l'amministrazione non ha dimostrato di avere rispettato il "calcolo" puntualmente previsto dalla circolare n. 121/1988 (che qui si allega), né ha dimostrato in alcun modo di avere perseguito un differente criterio per determinare in concreto la predetta sanzione amministrativa.

La circostanza della libera determinazione della sanzione amministrativa - peraltro notevole rispetto a fatti di scarsa gravità complessiva e della condotta

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

collaborativa dimostrata dal trasgressore e dalla sua azienda- viene a configurare un'ipotesi di non ammesso eccesso di potere.....

*

Tutto ciò premesso, il Sig. ....., personalmente e quale legale rappresentate della Soc..... [opp. come da rappresentato nel presente giudizio giusta procura in atti],

RICORRE

all'intestato Ecc.mo Tribunale adito, 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 suo legale rappresentante *pro tempore*, in sua presenza, contumacia o assenza, voglia accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

IN VIA PRINCIPALE, per quanto in narrativa esposto e qui da intendersi richiamato, ritenute provate e fondate le proposte argomentazioni della presente Opposizione, dichiararsi l'invalidità, comunque qualificata, dell'ordinanza-ingiunzione impugnata;

IN SUBORDINE, nella denegata ipotesi che non si ritenga di potere accogliere le richieste in via principale, si chiede che venga rideterminata al minimo la sanzione amministrativa, anche alla luce dei vizi della sua determinazione, come evidenziati in narrativa.

Con vittoria piena di spese di causa, nonché accessori.

IN VIA ISTRUTTORIA:

- Senza accettazione alcuna di inversione dell'onere della prova, si chiede che venga ammessa prova per testi, sui seguenti capitoli di prova:

segue

(continua) *Tecnica dei ricorsi*

1. .....

Si indicano quali testi i Sigg.ri .....

Si chiede di essere ammessi, con i succitati, propri testi, alla prova contraria sui capitoli di prova avversari eventualmente ammessi.

- Si allegano, mediante deposito, i seguenti documenti:

1. .....

*

Dichiarazione di valore ai sensi del DPR 115/2002 e successive modifiche.

Il ricorrente dichiara che il valore della presente controversia è pari a Euro ..... e, dunque, il C.U. dovuto è pari a Euro .....

[luogo] ....., [giorno] .....

Firma

a cura Studio Legale VetL in Belluno e Milano

Punti e Spunti

Esternalizzazioni "pirata". Distacchi, pseudo-appalti e garanzie nel mirino degli ispettori.

di *Mauro Parisi**

Una nuova sfida per gli ispettori, dagli "annunci pubblicitari" con promesse fraudolente, alla verifica di contratti di rete e codatorialità.

in sintesi

- SI RINNOVA L'ATTENZIONE DEGLI ISPETTORI ALLE DIVERSE FORME DI ESTERNALIZZAZIONE DEL LAVORO, NON CONSENTITE E FRAUDOLENTE
- DAL RISCONTRO DI "ANNUNCI PUBBLICITARI" CHE CHIAMANO ALL'ELUSIONE, L'INL RICHIAMA GLI ISPETTORI AL CONTRASTO DI DISTACCHI NON GENUINI
- SOTTO LA LENTE DEI FUNZIONARI ANDRANNO COSÌ I CONTRATTI DI RETE E LA POSSIBILITÀ DI OPERATI AUTOMATICI DISTACCHI E CO-DATORIALITÀ
- LA CORTE COSTITUZIONALE HA DI RECENTE ESTESO LA SOLIDARIETÀ E RESPONSABILITÀ SOLIDALE A TUTTI I "MECCANISMI DI DECENTRAMENTO"

La notizia della nuova attenzione degli ispettori agli appalti e loro dintorni è rimbalzata in modo significativo anche sugli organi di informazione nazionale.

Qualcuno ha titolato perfino "*Nuovo caporalato, pugno di ferro*" (ItaliaOggi, 31.3.2018, pag. 27), lasciando intendere che si stanno scaldando i motori per verifiche sistematiche a chi appalta servizi, distacca o, comunque, esternalizza. L'ambito dei proclamati accertamenti non è nuovo, ma il *battage* che lo accompagna fa

segue

(continua) Punti e Spunti

presagire –e temere, magari- che questa volta l'attenzione sulle esternalizzazioni non sarà sporadica.

Lotta al "caporalato" 2.0? Forse.

Che l'attenzione dei funzionari ci sarà e sarà notevole, risulta una previsione facile. Innanzitutto, a motivo della pubblicazione non casuale di due successive circolari sul medesimo tema da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

La **circolare INL n. 6/2018** diffonde l'esito della sentenza della Corte costituzionale n. 254 del 6.12.2017, con cui il giudice delle leggi ribadisce come sia stabilito già dalla norma che la responsabilità solidale del committente trovi naturale estensione, anche ai dipendenti del subappaltatore o del subfornitore.

Infatti, per la **sentenza costituzionale n. 254/2017** l'art. 29, D.Lgs 276/2003 non giustifica l'esclusione della "*predisposta garanzia nei confronti dei dipendenti del subfornitore, atteso che* ***la tutela del soggetto che assicura una attività lavorativa indiretta [ndr. il committente] non può non estendersi a tutti i livelli del decentramento***".

L'ALLARME DELLA CORTE COSTITUZIONALE

Ai fini del sostanziale rispetto del principio costituzionale di uguaglianza, la sentenza n. 254/2017 richiama l'esigenza di "*evitare il rischio che i meccanismi di decentramento –e di dissociazione fra la titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione- vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale*"

Una soluzione senz'altro condivisibile e apprezzabile, quantunque non sempre vissuta con coerenza nella pratica, anche degli accertamenti ispettivi. Tra poche righe vediamo perché.

L'altra **circolare INL coeva, la n. 7/2018**, del 29.3.2018, punta l'attenzione su distacchi e codatorialità nel contratto di rete, partendo da una premessa singolare: ossia, l'osservazione di "***annunci***

segue

(continua) *Punti e Spunti*

pubblicitari che propongono il ricorso a "sistemi di esternalizzazione dei dipendenti" *che non lasciano dubbi in ordine alla violazione della disciplina di riferimento*".

Come noto, le pubblicità che propongono informazioni in ordine a illecita somministrazione di lavoro sono di per loro punite dalla legge. Infatti, "*sono vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di … intermediazione o somministrazione effettuate … comunque da soggetti, pubblici o privati, non autorizzati o accreditati*". Tali ipotesi, previste dall'art. 9, D.Lgs 276/2003, sono punite dall'art. 19 della stessa decretazione, con la pena pecuniaria -tra gli € 4.000 e gli € 12.000-: però a essere sanzionati in via amministrativa sono solo gli editori, i direttori responsabili e i gestori di siti sui quali siano pubblicati annunci.

Piuttosto che contrastare di per sé gli annunci incriminati, però, ciò che preme all'INL è evitare che si realizzino i "*"forti vantaggi" di natura economica di cui beneficerebbero le imprese*".

La novità dell'orientamento dell'INL risiede, soprattutto, nell'individuare quali sarebbero i **più recenti strumenti di elusione utilizzati**. Nella tabella, lo "j'accuse" dell'INL.

J'ACCUSE DELL'ISPETTORATO NAZIONALE

L'accusa del INL alla propaganda di vantaggi fraudolenti alle imprese, conduce all'invito agli ispettori a controllare gli "annunci pubblicitari" che reclamano servizi di distacco con:

"*- mancata applicazione del CCNL in caso di socio lavoratore di cooperativa;*
- "l'utilizzo del personale alla stregua del lavoro interinale";
- la "assenza di responsabilità legale e patrimoniale verso i dipendenti esternalizzati";
- il "lavoro straordinario/festivo senza maggiorazioni";
- la corresponsione al dipendente in malattia della sola quota che rimborsa l'INPS e maggiore "flessibilità" nella chiusura dei rapporti con i lavoratori non più "graditi" mediante semplice comunicazione"

Piuttosto che gli pseudo-appalti –sempre sospetti-, viene oggi messa nel mirino la tutela del "*personale distaccato o in regime di codatorialità*", il quale "*non*

segue

(continua) Punti e Spunti

può subire un pregiudizio nel trattamento economico e normativo per ***effetto della stipula di un contratto di rete tra imprese***".

In sostanza, per vie non del tutto perscrutabili -che partono dagli annunci pubblicitari e giungono ai distacchi-, **sotto la lente degli ispettori si vengono a trovare i contratti di rete previsti dal D.L. 5/2009.** Vale a dire quegli accordi negoziali tra imprese per cui, ai sensi dell'**art. 30, comma 4ter, D.Lgs 276/2003**, è ritenuto automaticamente sussistente l'interesse al distacco di personale da parte delle imprese partecipanti.

Ma non basta. Ancor maggiore attenzione verrà riposta alla **codatorialità tra imprese della rete**. Ossia, la possibilità di co-assumere personale tra le imprese "retiste". Assunzioni e inquadramenti devono essere formali e regolari. E, chiaramente, "*il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione*". Poco cambia che l'impresa in rete sia o non sia una "*società cooperativa*", evidentemente.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEI LAVORATORI

In caso di somministrazione....

Art. 35, D.Lgs 81/2015

"*Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore*"

...e di distacco.

Art. 30, D.Lgs 276/2003

"*In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore*"

Va osservato che senz'altro l'ipotesi del distacco legittimo –dentro e fuori la rete di imprese-, come quella dell'appalto, **non determina l'obbligo di parità di trattamento economico tra dipendenti dell'imprese distaccante e distaccataria**. Tale esigenza di "parità" sussiste in solo in caso di somministrazione, ai sensi dell'art. 35, D.Lgs

segue

(continua) *Punti e Spunti*

81/2015. Del resto, **il "pareggio" non pare sia affermato dalla Circolare del INL**.

Ovviamente, perché non sia pretendibile "pareggio" di trattamenti, il "distacco" deve essere genuinamente tale e non simulato (situazione contrastata dall'INL).

Partendo dagli "*annunci pubblicitari*" –che paiono promettere un utilizzo "libero" del lavoratore distaccato-, il passo che conduce alla responsabilità solidale anche del soggetto distaccatario (il committente sostanziale) diventa allora breve.

Viene confermato che è inutile nascondersi dietro qualsivoglia "paravento". Forti proprio delle indicazioni della sentenza costituzionale n. 254/2017, va ritenuto oramai consolidato il "*principio generale della responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, D.Lgs 276/2003*", per cui **ogni fattispecie di "esternalizzazione", anche diversa dall'appalto, deve oramai considerarsi garantito dal vincolo di solidarietà del committente**.

Non ultimo anche nel caso di mancata applicazione di contratti cd. leader, sostituiti dall'applicazione di cosiddetti contratti "pirata", secondo un tema da tempo caro a Istituti e ispettori (cfr. Circolare n. 3/2018 INL).

E sulla **non sempre perfetta "coerenza" degli accertamenti ispettivi in materia**, a cui si era fatto cenno? In effetti sembra un dato statistico che siano oggetto di maggiori attenzioni –e verbali- gli appaltatori rispetto ai committenti. Se può essere vero che gli appaltatori/datori di lavoro distaccanti/fornitori/eccetera lusingano all'elusione, chi ne riceve i maggiori vantaggi sono i committenti.

Spesso **per gli ispettori non è facile accertare con puntualità quale sia la misura della responsabilità solidale del committente**.

segue

(continua) *Punti e Spunti*

Ma è certo che un contrasto ispettivo serio in materia non possa che passare da ciò.

**Avvocato in Belluno e Milano*

Appunti

NOTIZIE E NOTE IN BREVE PER I CONTROLLI*

⇒ ***ARTIGIANI DI FATTO E AUTOTUTELA INPS***

Con il messaggio n. 1138 del 14.3.2018, l'INPS indica alle proprie sedi la possibilità di considerare iscrivibile alla Gestione artigiani anche il cd. artigiano di fatto, con obbligo di comunicazione alle Camere di commercio per i controlli. Tuttavia non sono iscrivibili –e se iscritti vanno in autotutela cancellati- coloro che non possiedono neppure di fatto i requisiti di legge.

NB. Le strutture opereranno opportune verifiche sui procedimenti già istruiti in difformità, ai fini di operare archiviazioni d'ufficio.

⇒ ***SICUREZZA E CONDOTTE SUCCESSIVE A PRESTAZIONE***

Con sentenza n. 146 del 05.01.2018 in tema di responsabilità del datore di lavoro per integrità psico-fisica del dipendente, la Suprema Corte ha escluso l'obbligo di sicurezza e prevenzione in capo all'imprenditore nell'ipotesi in cui il lavoratore ponga in essere una condotta pericolosa non rientrante nella prestazione richiesta, successiva alla stessa e non comunicata al datore di lavoro.

NB. Le verifiche ispettive indagheranno le circostanze concrete del caso, rispetto alle direttive impartite effettivamente.

segue

(continua) Appunti

⇒ ***NASPI E ATTIVITÀ DI LAVORO DIPENDENTE***

Con messaggio n. 1162 del 16.03.2018, l'INPS ha chiarito quali sono i casi in cui il lavoratore, che goda di indennità di disoccupazione NASpI, possa rioccuparsi con un contratto di lavoro di tipo intermittente (con o senza obbligo di risposta) o con un contratto a tempo determinato come OTD in agricoltura, continuando a godere della prestazione.

NB. La verifica ispettiva si concentrerà sulla durata di tali rapporti di lavoro, nonché sul reddito complessivo prodotto.

⇒ ***COLLABORATORI FAMILIARI E REGIME PREVIDENZIALE***

Con nota prot.n. 50 del 15.3.2018, l'INL ha precisato che, in caso di attività lavorativa prestata dai collaboratori e coadiuvanti familiari, al fine di valutare la sussistenza dell'obbligo di iscrizione alle relative gestioni previdenziali, i funzionari potranno ricorrere a indici di occasionalità simili a quelli previsti dal legislatore per il settore dell'artigianato.

NB. Gli ispettori, opereranno valutazioni caso per caso, tenendo conto di prestazioni pari o superiori a 90 giorni.

segue

(continua) Appunti

⇒ ***EFFETTI LIBERATORI DI INDEBITI VERSAMENTI***

La circolare INPS n. 45/2018 considera i versamenti di contributi in buona fede, a un ente previdenziale diverso da quello effettivo creditore, confermando che ciò ha un effetto liberatorio nei confronti del contribuente. Sarà compito dell'ente destinatario del pagamento non dovuto provvedere, su istanza o d'ufficio, al trasferimento delle somme ricevute all'ente titolare della contribuzione.

NB. Agli ispettori potrà quindi essere sempre opposto quanto già versato, comunque sia, a titolo di contributi non a fini assistenziali.

⇒ ***RISPETTO DEL CCNL E REVOCA SGRAVI***

La Suprema Corte ha confermato, con sentenza n. 6428 del 15.3.2018, che l'eventuale mancato rispetto integrale del contratto collettivo applicato non determina recuperi contributivi nei confronti degli apprendisti, dato che lo sgravio contributivo, nel caso, non rappresenta una riduzione di aliquota più onerosa, bensì una speciale aliquota di legge.

NB. I funzionari saranno tenuti a non operare recuperi di contribuzione in presenza di sgravi ordinari per determinate categorie di lavoratori.

segue

(continua) Appunti

⇒ ***LAVORO INTERMITTENTE E ASSENZA DEL DVR***

Con nota n. 49 del 15.3.2018, l'INL, in riferimento a quanto previsto all'art. 14, D.Lgs 81/2015, risulta ribadire che la stipula di contratto di lavoro intermittente in assenza del documento di valutazione rischi comporta la trasformazione di tale contratto di lavoro in un ordinario rapporto di lavoro di tipo subordinato.

NB. Per l'INL, i funzionari e gli ispettori, tuttavia, dovranno tenere conto della reale prestazione quanto a contributi e retribuzioni.

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

Nero su bianco

Tirocini viziati. Trasformazioni del rapporto non previste per legge.

di *Barbara Broi* *

La sola normativa regionale è oggi chiamata a regolamentare i rapporti di tirocinio e le punizioni per eventuali vizi.

in sintesi

- LA GRANDE DIFFUSIONE DEI TIROCINI, LASCIA APERTI NUMEROSI PROBLEMI, ANCHE LEGATI AL LORO ABUSO E ALLE EVENTUALI REAZIONI PUNITIVE
- LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DEVONO REGOLAMENTARE TUTTI GLI ASPETTI DEI RAPPORTI DI TIROCINIO EXTRACURRICULARI, SULLA BASE DELLE LINEE GUIDA
- PER LA CIRCOLARE INL N. 8/2018 GLI ISPETTORI, OVE RISCONTRINO SINTOMATICHE CRITICITÀ DEL TIROCINIO, LO QUALIFICANO COME LAVORO DIPENDENTE
- LA TESI ISPETTIVA NON PARE CONFERMATA DALLE PUNTUALI PREVISIONI DI LEGGE E DAI PRINCIPI CODICISTICI IN MATERIA DI CONTRATTI INVALIDI

La disposizione: come si legge

L'articolo 1, comma 34 e 35, del decreto legislativo n. 92/2012, con riguardo ai tirocini, prevede quanto segue:

"34. ...il Governo e le regioni concludono in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida

segue

(continua) Nero su bianco

condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri: a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo; b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività; c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza; d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

35. In ogni caso, la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera d) del comma 34 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

La disposizione: il suo significato

La previsione della legge n. 92 del 2012 (cd. Riforma Fornero) in materia di tirocini, determina un "riallineamento" della normativa sull'istituto in senso costituzionale. Lo Stato si ritrae dal disciplinare i rapporti, limitandosi solo a prevedere un illecito amministrativo –e relativa sanzione- in caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione.

Ai sensi dell'**art. 117 della Costituzione** la formazione professionale rientra tra le materie di **competenza esclusiva delle Regioni e Province autonome** (cfr. sentenza Corte Costituzionale 287/2012). Malgrado ciò, anche dopo la riforma costituzionale del 2001, di tirocini si è sempre occupato lo Stato, peraltro in forme

segue

(continua) *Nero su bianco*

piuttosto puntuali e intrusive.

Di fatto, fino alla legge n. 92/2012, si sono mantenute in vita previsioni, come il noto art. 18, legge 196/1997, che arrogava le competenze in materia allo Stato ("*Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro… sono emanate disposizioni nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali*").

Oggetto della disciplina in commento sono i cd. tirocini extracurriculari, vale a dire quelli diversi dai tirocini (cd. curriculari) previsti in piani di studio. Dalla nozione risultano anche esclusi i tirocini ai fini di professioni, transnazionali e con soggetti extracomunitari.

I tirocini quali "*rapporti, non costituenti rapporti di lavoro*", rappresentano una forma classica -e ormai estesa- di contatto con il mondo del lavoro. Tra le ragioni preminenti della loro crescente diffusione, almeno nel passato, vi era la loro gratuità e flessibilità. L'uso indiscriminato dei tirocini ha determinato, tuttavia, non pochi abusi.

Al fine di evitare abnormità, di garantire una disciplina più rigorosa e di favorire la loro "regionalizzazione" -evitando, però, regolamentazioni disomogenee e a "macchia di leopardo"-, la legge n. 92/2012 ha previsto la necessità di dare vita, tra Stato e Regioni, a *"un accordo per la definizione di linee-guida condivise"*, sulla cui base Regioni e Province autonome potessero legiferare.

Il comma 34 in commento, ha individuato i criteri di massima (lettere a)-d)) sulla cui base si è giunti all'**adozione, il 24.1.2013, in seno alla Conferenza permanente tra Stato, Regioni e Province autonome, di Linee guida condivise**. L'esigenza di superare criticità e di aggiornare i canoni del lavoro mediante tirocinio, ha

segue

(continua) *Nero su bianco*

ulteriormente condotto a una **rivisitazione delle Linee Guida originali, con le modifiche approvate in Conferenza Stato/ Regioni il 25.5.2017**. Tra le novità, la previsione di una durata minima dei tirocini di due mesi (un mese solo per quelli stagionali. Il limite massimo previsto è di 12 mesi, 24 per i disabili) e la promozione di protocolli di collaborazione tra Regioni e sedi territoriali dell'Ispettorato territoriale del lavoro.

In questo quadro di riferimento, va osservato che **la regolamentazione determinante ai fini dei tirocini extracurriculari, rimane quella della Regione o Provincia autonoma in cui si svolge il rapporto**.

TIROCINI SU PIÙ REGIONI

art. 2, comma 5ter, dl 76 2013

"Per i tirocini formativi e di orientamento di cui alle linee guida ... i datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più regioni possono fare riferimento alla sola normativa della regione dove è ubicata la sede legale"

Un corretto riferimento al precetto costituzionale, infatti, non permette azioni e regolamentazioni in surroga da parte dello Stato, anche nel caso in cui le Regioni non avessero provveduto a recepire le nuove linee guida. Il **rischio di vuoti normativi e di disciplina**, rimane evidente. Anche con riferimento a eventuali azioni repressive.

Una problematica di stretto interesse legata a detti rapporti, è infatti quella che attiene alle conseguenze degli eventuali abusi perpetrati nel corso di impiego di tirocinanti, specialmente dai soggetti ospitanti (le aziende "datrici di lavoro").

Come già osservato, dalla disposizione in commento, risulta a oggi **espressamente prevista, quanto al tirocinio, una sola fattispecie specifica di illecito, sanzionata in via amministrativa**. Vale a dire quella della "m*ancata corresponsione dell'indennità*", comunque denominata (rimborso spese, gettone, ecc.). Le Regione e Province autonome provvedono a individuarne la misura, tenuto conto che le

segue

(continua) *Nero su bianco*

Linee Guida ritengono "*congrua una indennità di importo non inferiore a 300 euro lordi mensili*".

La mancata corresponsione dell'indennità fa scattare l'illecito amministrativo, comunque sanabile successivamente, con corresponsione del minimo edittale di € 1.000.

Un'ulteriore ipotesi di illecito amministrativo -genericamente previsto, questa volta- è quella che attiene al **caso di omessa o tardiva comunicazione obbligatoria di avvio del tirocinio** *ex* art. 9bis, comma 2, L. 608/1996 ("*In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato…i datori di lavoro privati… sono tenuti a dame comunicazione …entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti…La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e di orientamento*"), punita con sanzione amministrativa da € 100 a € 500, dall'art. 19, D.Lgs 276/2003.

Sebbene i casi di abuso, disfunzione o patologia riferibili ai tirocini possono essere numerosi, **non paiono sussistere altre fattispecie espressamente sanzionate, nel rispetto del cd. principio di legalità**. Sempre che, beninteso, non siano le stesse Regioni -sulla base del noto principio di competenza e connessione tra disciplina sostanziale e apparato repressivo- a prevedere apposite fattispecie punitive.

Le Linee Guida, in particolare, stabiliscono che **per le infrazioni più gravi ("*per le violazioni insanabili*"**, tra cui, per esempio, il mancato rispetto delle condizioni e dei limiti previsti) le Regioni e Province autonome debbano prevedere "***l'intimazione della cessazione del tirocinio*** *da parte dell'organo individuato dalla Regione…e l'interdizione per 12 mesi, rivolta al soggetto promotore e/o a quello ospitante, dall'attivazione di nuovi tirocini*".

Per le **"violazioni sanabili"**, addirittura, solo un "***invito alla***

segue

(continua) Nero su bianco

regolarizzazione".

Malgrado l'assenza di ulteriori previsioni e disposizioni, testuali ed espresse -a mente dell'insuperabile principio di legalità-, a parere dell'Ispettorato del Nazionale -intervenuto di recente con la **Circolare n. 8/2018**-, **gli ispettori** che riscontrino "*la violazione delle disposizioni regionali che regolano l'istituto o in caso di mancanza dei requisiti propri del tirocinio*", **potranno "*ricondurre il tirocinio alla forma comune del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*,** *così come previsto dall'art. 1 del D.Lgs n. 81/2015*".

CASI DI "TRASFORMAZIONE" DEL TIROCINIO PER L'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

"*A titolo esemplificativo possono ricorrere le seguenti ipotesi di violazione della normativa regionale:*

- *tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive;*
- *tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale e che, esemplificando, le linee guida indicano al punto 1 lettere da a) ad e) (soggetti in stato di disoccupazione, beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, soggetti disabili e svantaggiati);*
- *tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale;*
- *tirocinio attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regionale;*
- *totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore;*
- *totale assenza di PFI;*
- *coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;*
- *tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco*

segue

(continua) Nero su bianco

delle attività e personale in malattia, maternità o ferie;
• tirocinio attivato per sopperire ad esigenze organizzative del soggetto ospitante. Ciò può pertanto avvenire, a titolo esemplificativo, nei casi in cui il buon andamento dell'unità produttiva è demandato al solo tirocinante (es. unico cameriere all'interno di un pubblico esercizio) oppure nei casi in cui quest'ultimo svolga in maniera continuativa ed esclusiva un'attività essenziale e non complementare all'organizzazione aziendale e sia in essa perfettamente inserito;
• tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi due anni;
• tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio, fatte salve eventuali proroghe o rinnovi nel rispetto della durata massima prevista dalla legge regionale;
• tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito ex lege;
• impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel PFI in modo continuativo e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto. La sistematicità, a titolo esemplificativo, può ricorrere ove il tirocinante venga impiegato per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello stabilito dal PFI;
• difformità tra quanto previsto dal PFI in termini di attività previste come oggetto del tirocinio e quanto effettivamente svolto dal tirocinante presso il soggetto ospitante;
• corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel PFI."

La soluzione prospettata dall'INL, come detto, non pare trovare conforto -come dovrebbe- nella legge.

Innanzitutto, poiché, mancano previsioni testuali di legge nel

segue

(continua) *Nero su bianco*

senso indicato dall'INL. Circostanza che, nel nostro ordinamento, in materia di punizioni, non ammette eccezioni (art. 23 Cost. Ma vedi anche in questo numero "Il Caso", a pag. 36).

Quindi, dato che poteri di disconoscimento dei tirocini da parte del personale ispettivo in discorso, non risultano previsti da alcuna norma. Tantomeno sussiste un potere di disapplicazione di provvedimenti in materia posto in essere dall'amministrazione (es. Servizi per l'impiego regionali).

Inoltre, in quanto **qualsivoglia ipotesi di illegittimità e invalidità del contratto, ove non altrimenti previsto per legge, non conduce alla sua "trasformazione"**. Infatti, il Codice Civile precisa inequivocabilmente, che "*il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative*" (art. 1418 cod. civ.). Il medesimo Codice Civile stabilisce che "*il contratto nullo non può essere convalidato, se la legge non dispone diversamente*" (art. 1423 cod. civ.).

Infine, sulla **non-previsione di automatiche conversioni dei contratti** –compreso il tirocinio- dispone l'art. 1424 cod. civ..

NON AUTOMATICITÀ DELLA CONVERSIONE DEI CONTRATTI

Per l'art. 1424 cod. civ. *"il contratto nullo può produrre gli effetti di un contratto diverso del quale contenga i requisiti di sostanza e di forma, qualora, avuto riguardo allo scopo perseguito dalle parti, debba ritenersi che esse lo avrebbero voluto se avessero conosciuto la nullità"*

In definitiva, **gli ispettori potrebbero dire di avere accertato un rapporto subordinato** –in presenza dei caratteri sintomatici dell'etero-direzione- **solo se il tirocinio risultasse privo dei requisiti formali come previsti dalla legge regionale** (ossia, di apposite "*convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e soggetti ospitanti*" con "*allegato un PFI*" -piano formativo individuale-, sottoscritto da tutti gli interessati). Nel quale caso potrebbero contestare le sintomatiche infrazioni e operare i recuperi di contribuzione.

segue

(continua) *Nero su bianco*

Nelle altre ipotesi di illegittimità constatata –allo stato della normativa-, oltre alla segnalazione agli organismi regionali preposti e alla diffida a non proseguire l'attività di tirocinio, non parrebbero sussistere provvedimenti legalmente assumibili.

Quanto allo pseudo-tirocinante, ove ritenga siano ricorsi gli estremi della subordinazione e altri vizi del suo rapporto, potrà senz'altro rivolgersi ai Giudici per vedersi riconoscere il proprio diritto, con una decisione che accerti la sussistenza del diverso rapporto di lavoro.

**Avvocato in Belluno e Milano*

Il Caso

Successioni di leggi. Quale sanzione applicare se cambia nel tempo.*

La condotta del trasgressore "fotografa" quale sanzione amministrativa applicare al caso. Anche se può mutare in seguito.

in sintesi

- UN'AZIENDA CHE ASSUME LAVORATORI A CHIAMATA, VIENE SANZIONATA PER NON CORRETTE COMUNICAZIONI DI IMPIEGO NEL 2013
- L'AZIENDA SI DIFENDE RILEVANDO COME NON AVESSE INTENZIONE DI OCCULTARE I RAPPORTI, SITUAZIONE SCUSATA AL TEMPO GRAZIE AL D.L. 76/2013
- GLI ISPETTORI PERÒ ERRONEAMENTE CONTESTANO CHE LA MANCATA CONVERSIONE DEL D.L. FAREBBE "RIESPANDERE" LA SANZIONE AMMINISTRATIVA PRECEDENTE
- TUTTAVIA, PER FATTI CONCOMITANTI ALLA VIGENZA DEL D.L., UN'APPLICAZIONE RETROATTIVA DELLA LEGGE, SALVO PREVISIONI AD HOC, NON PARE AMMESSA

La vicenda

Un negozio di articoli per il giardinaggio, oltre al personale ordinariamente occupato, è solito assumere ulteriori lavoratori nei periodi di maggiore frequentazione da parte della clientela.

In particolare, nel tempo, era solito assumere lavoratori a chiamata, tenendoli a disposizione per eventuali esigenze improvvise o per i suddetti periodi di "punta", specie durante la stagione estiva. La ditta, gestita in modo serio e attento, dava

segue

(continua) Il Caso

disposizione di attenersi a ogni adempimento richiesto dalla legge, con versamento di quanto previsto per l'impiego del personale intermittente.

Nel corso di un accertamento ispettivo, i funzionari intervenuti soffermano la loro attenzione sull'impiego esteso del lavoro a chiamata, richiedendo all'azienda di produrre comunicazioni di assunzione, contratti di lavoro, Libri unici del lavoro degli ultimi cinque anni e comunicazioni alla Direzione del lavoro relative all'impiego a chiamata.

L'azienda provvede diligentemente alla richiesta degli ispettori, i quali riscontrano come in effetti tutte le posizioni risultano regolari. Eccepiscono, tuttavia, che nel luglio 2013 il negozio avrebbe impiegato per 5 giornate personale a chiamata, facendo luogo a corrette registrazioni e con comunicazioni, ma non in modalità telematica.

I professionisti che assistono l'azienda osservano che, in realtà, nel periodo preso in considerazione, la legge non prevedeva sanzioni amministrative in presenza di adempimenti che escludessero ogni possibilità di occultamento del rapporto di lavoro a chiamata, come nel caso.

Nell'ipotesi in esame, in effetti le comunicazioni telematiche non erano state eseguite, ma si era dimostrato che ogni ulteriore adempimento –oltre a una comunicazione cartacea all'amministrazione- era stato effettuato.

A parere degli ispettori, tuttavia, dato che dal decreto-legge n. 76 del 28.06.2013, in sede di conversione con la legge 99/2013, veniva espunta la prevista "scriminante", doveva considerarsi riespansa la previsione antecedente, che una sanzione la prevedeva. Per cui ora il fatto era da considerarsi

segue

(continua) Il Caso

punibile.

Per estinguere l'illecito, tuttavia, vengono ora richiesti € 2.000, che l'azienda non intende versare, considerando di avere agito correttamente rispetto alla legge.

La soluzione

Il caso in questione presenta una situazione particolare di cosiddetta **successione di leggi in materia amministrativa** nel tempo.

Come in tutte le situazioni simili a quella qui considerata, è di fondamentale importanza conoscere cosa significhi un mutamento della disciplina di legge, in riferimento al precetto; oppure alla sanzione; o, ancora, ad entrambi.

Come molti sanno, **in ambito amministrativo** non opera il principio del cosiddetto *favor rei* –per cui al trasgressore si applica la legge più favorevole tra quella del tempo dell'infrazione e la successiva-, bensì quello per cui si è usi dire che ***tempus regit actum.*** Vale a dire a ogni periodo si applica la sua legge positiva.

L'articolo 1, legge n. 689/1981 costituisce una fondamentale disposizione di principio che richiama al puntuale rispetto della legalità nel rinvenire e sussumere casi singoli in fattispecie generali previste come illecite; inoltre, nel definire quale sia, tempo per tempo, la sanzione da ricollegare all'illecito riscontrato.

LEGALITÀ: PRECETTI E SANZIONI DA APPLICARE

Nessuno può essere assoggettato a sanzioni amministrative se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima della commissione della violazione. Le leggi che prevedono sanzioni amministrative si applicano soltanto nei casi e per i tempi in esse considerati.

La previsione suddetta rappresenta il precipitato in ambito

segue

(continua) Il Caso

amministrativo del principio costituzionale stabilito dall'art. 25, Cost. ("*Nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso.*"), che trova una parallela previsione sul versante penale (art. 1, cp: "*Nessuno può essere punito per un fatto che non sia espressamente preveduto come reato dalla legge, né con pene che non siano da essa stabilite*").

Nel quesito qui illustrato l'azienda rimane giustamente molto sorpresa di venire punita oggi per fatti di molti anni fa (ma, obiettivamente non ancora prescritti ai sensi dell'art. 28, L. 689/1981), in riferimento a condotte che riteneva pacificamente ammesse per legge.

Nella fattispecie, i lavoratori presi in considerazione dagli ispettori sono quelli assunti con contratti di lavoro a chiamata.

Il contratto, al tempo dei fatti, era previsto dagli articoli 33 e seguenti del decreto legislativo n. 276/2003.

Allora come ora (art. 13, D.Lgs 81/2015) il contratto di lavoro a chiamata viene definito quale quello, "*anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*".

Pure prevedendolo, l'**ordinamento non risulta annettere un significato del tutto positivo al lavoro "frammentato" e occasionale di detto contratto**. Tanto da prevedere che, con l'eccezione di alcuni settori, le chiamate siano ammesse "*per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo*

segue

(continua) Il Caso

lavoro nell'arco di tre anni solari". Pena la trasformazione del rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Al fine di monitorare e tenere sotto controllo i rapporti a chiamata, è stata così introdotta nel tempo la previsione dell'obbligo di preventiva comunicazione dell'impiego del lavoratore a chiamata alle sedi territoriali del Ministero del lavoro –e, adesso dell'Ispettorato del lavoro-, come attualmente disposto dall'art. 15, comma 3, D.Lgs 81/2015.

COMUNICAZIONE DELLA CHIAMATA

"Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica."

E qui viene il punto del quesito proposto. In caso di omissione dell'adempimento, era stata prevista dal 2012 (art. 1, comma 21, legge n. 92/2012), infatti, l'applicazione di una sanzione amministrativa "*da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione*". Inoltre, veniva stabilito che l'infrazione non potesse essere sanata. In definitiva, la conseguenza della mancata o non corretta comunicazione risultava, e risulta, come minimo punita con € 800. Non poco.

I fatti oggetto della contestazione del caso proposto, tuttavia, risultano avvenuti nel periodo dell'estate 2013, durante la vigenza del decreto-legge n. 76 del 28.6.2013. L'art. 7, comma 2 del detto decreto -legge, infatti, prevedeva, con aggiunta al comma 3bis, dell'art. 35, D.Lgs 276/2003 -relativo alla nuova sanzione amministrativa-, che "***la sanzione ... non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro***".

Si tratta di una evidente esimente alla condotta illecita, pensata in un periodo di non eccessiva chiarezza e facile operatività dei nuovi

segue

(continua) Il Caso

adempimenti di comunicazione.

Però, la possibilità della **scusante non veniva convertita** in legge.

Dal quesito appare quindi chiaro che gli ispettori non contestano la circostanza che non si fosse inteso operare alcun occultamento dell'impiego del lavoratore, ma piuttosto che il venire meno dell'esimente –con la conseguente prevista non punibilità- fosse superata dalla mancata conversione, con **riespansione della disciplina sanzionatoria precedente al decreto-legge**. E la conseguenza della contestazione a distanza di quasi cinque anni.

Se è senz'altro vero che la mancata conversione del decreto legge determina un "riposizionamento" della disciplina che precedeva –in sostanza, con "retroattività" della norma-, vi è da dubitare che possano essere sanzionati quali fatti illeciti, condotte commesse in un periodo in cui erano…fatti leciti.

In sostanza, chi ha agito nel modo poi contestato, lo ha fatto –al tempo della previsione del decreto legge- nel pieno rispetto della legge. Per cui, alla luce dell'art. 1, L. 689/1981, anzidetto, **il rispetto del principio di legalità e irretroattività comporta che, non sia sanzionabile la condotta, che sotto il vigore della normativa precedente, era del tutto immune da sanzione** (cfr. Cass. civ. n. 2058/1998).

A puntualizzazione generale della disciplina amministrativa, il Consiglio di Stato ha chiarito come in materia di sanzioni amministrative viga il principio di legalità, per cui nessuno può essere assoggettato a sanzioni amministrative se non in forza di una legge, che sia entrata in vigore, prima della commissione della violazione. Nel contempo si conferma che non trova applicazione il principio di retroattività della disposizione più favorevole, previsto in ambito penale (sent. 3497/2010).

segue

(continua) Il Caso

Non vi è dubbio che nel caso, anche secondo quanto confermato dagli ispettori, la disciplina sanzionatoria non fosse in vigore al tempo della commissione dei fatti, rientrando in vigore solo successivamente. Del resto, va appena osservato che in ambito amministrativo ben potrebbe essere prevista una regolamentazione retroattiva con legge ordinaria di fatti precedenti (quindi, anche in deroga all'art. 1, L. 689/1981). Ma che ciò non risulta essere avvenuto nel caso in esame.

In sostanza, se è vero che al trasgressore "amministrativo" non può applicarsi la sanzione amministrativa più favorevole, bensì solo quella del tempo dell'infrazione (cfr. Corte Costituzionale, ordinanza n. 140/2002), appare altrettanto vero –oltre che ragionevole e rispettoso del dettato costituzionale- che si possa essere puniti, solo con "conseguenze" che erano conoscibili dal potenziale trasgressore al tempo dei fatti.

LA SANZIONE NEL TEMPO PER ILLECITI AMMINISTRATIVI

- si applica solo la sanzione prevista dalla legge al tempo della conclusione della trasgressione, anche se in seguito diventa più favorevole
- per fatti concomitanti al decreto-legge non convertito, non vi è applicazione retroattiva della sanzione che riprende vigore

Una soluzione in relazione ai fatti concomitanti a decreto-legge che, di fatto, bene si attaglia anche alla soluzione offerta in ambito penale in materia di decreti-legge non convertiti (cfr. art. 2 cp, comma 6). Anche alla luce della sentenza della Corte Costituzione n. 51/1985, l'impossibilità di applicare il decreto-legge più favorevole non convertito non riguarda i fatti commessi durante la vigenza del medesimo, pena la violazione del principio costituzionale di irretroattività della legge penale più sfavorevole.

A conferma che la soluzione al quesito deponga per la non punibilità del presunto trasgressore, vi è da osservare come nel caso

segue

(continua) Il Caso

l'illecito sia da considerare istantaneo (con irreparabile lesione del bene protetto una volta per tutte) e non permanente (quando la condotta antigiuridica permane fino alla cessazione nel tempo, per cui la condotta del trasgressore può anche riparare l'infrazione).

Non vi è dubbio, perciò, che, la fattispecie della mancata comunicazione del lavoro a chiamata, costituisca un illecito istantaneo. Quindi, ciascuno dei fatti compiuti nel luglio 2013, nel caso proposto, rientrano completamente nel periodo di vigenza della scusante prevista dal decreto-legge 76/2013.

Per cui sono senz'altro, vista la volontà di non occultamento ammessa anche dai funzionari, non sanzionabili.

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

In sicurezza

Piani d'emergenza negli appalti: validi solo se "compartecipati".

di *Mauro Parisi**

Non basta l'attivismo del committente che organizza da solo la sicurezza. Deve partecipare anche chi appalta e subappalta.

in sintesi

- SPESSO GLI APPALTATORI SVOLGONO TUTTA LA LORO ATTIVITÀ PRESSO LE SEDI DEI COMMITTENTI, UTILIZZANDO ANCHE I MEDESIMI SERVIZI
- IN TALI CASI, A PARTE LA VERIFICA DELLA GENUINITÀ DEI RAPPORTI DI APPALTO INSTAURATI, VIENE IN RILIEVO LA CORRETTEZZA DEGLI ADEMPIMENTI SULLA SICUREZZA
- IN PARTICOLARE, PAIONO DUBBIE QUELLE PRASSI INSTAURATE DA MOLTI COMMITTENTI CHE PREDISPONGONO IN VIA ESCLUSIVA, PER ESEMPIO, DEI PIANI DI EMERGENZA
- COME CONFERMATO ORA ANCHE DAL MINISTERO DEL LAVORO, PERÒ, NON BASTA PER GLI APPALTATORI LA SOLA PRESA D'ATTO DI QUANTO PREDISPOSTO DAL COMMITTENTE

Sia il committente, sia l'appaltatore sono tenuti a prevenire ogni emergenza legata all'esecuzione del lavoro, anche quando operano stabilmente presso i medesimi luoghi. Infatti, per ritenere rispettate previsioni del T.U. Sicurezza, non bastano i soli adempimenti del committente e le sue assunzioni di responsabilità.

Situazioni di **stabile prossimità -ma molto spesso vera e propria "promiscuità"- tra le attività lavorative di chi concede e chi assume appalti** sono note e numerose. E non soltanto nell'ambito

segue

(continua) *In sicurezza*

dell'edilizia e delle grandi opere, ma pure, tra gli altri, nel settore dei servizi e della logistica.

È sufficiente pensare a quanto usualmente accade in quei servizi di pulizie che vengono costantemente eseguiti da appaltatori presso i medesimi luoghi di attività del committente. Oppure, si può porre mente ai casi, sotto gli occhi di tutti, degli addetti a musei e mostre non appartenenti al soggetto organizzatore (anche pubblico).

La condizione di ditte appaltatrici che operano stabilmente con il proprio personale presso un medesimo committente è, insomma, di assoluta frequenza. Presso tali sedi esse utilizzano –non diversamente dal personale del committente- gli stessi uffici, laboratori e ogni altro ambiente e servizio a disposizione.

LE INTERFERENZE NELL'APPALTO....

qualsiasi possibile interazione da vicinanza o sovrapposizione tra le attività dei soggetti che operano nell'appalto presso i medesimi luoghi

...MODI DEL LORO CONTRASTO....

con la predisposizione del DUVRI il committente valuta specificamente i rischi che derivano dal rapporto delle lavorazioni del committente e degli appaltatori

...SANZIONI PER CHI NON LE CONSIDERA

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000. Senza valida valutazione, l'infortunio si considera di norma imputabile anche al committente

In tali **situazioni di stretta "contiguità"** si affacciano all'attenzione questioni giuridiche delicate connesse alla genuinità degli instaurati rapporti in termini di appalto di servizi (cfr. articolo "Punti e spunti", pag. 17), soprattutto nei casi in cui l'attività svolta sia fortemente compenetrata con quella del committente, se non addirittura eseguita con sostanziale etero-organizzazione del personale coinvolto e uniformità di direttive.

Soprattutto in queste ultime situazioni, la problematicità dei rapporti tra aziende nell'ambito dell'appalto, non coinvolge solo la liceità dei rapporti posti in essere tra committente e appaltatore, ma pure la "gestione" della stessa sicurezza del lavoro.

segue

(continua) *In sicurezza*

Infatti, peraltro anche a riprova della predetta "etero-organizzazione", **accade frequentemente che l'intera gestione della sicurezza del lavoro sia assunta dal committente "dominante"**, mentre le aziende appaltatrici si limitano a prendere atto di quanto da esso predisposto. Ciò avviene, per esempio, proprio per gli anzidetti piani di gestione delle emergenze, i quali, non solo vengono predisposti dal committente, ma che sono non di rado attuati da squadre di soccorso del medesimo soggetto.

Come noto, il **piano di emergenza è uno strumento operativo che pianifica le attività da compiere per la corretta gestione di incidenti sul luogo di lavoro**. Dal punto di vista pratico, l'assunzione del "piano" significa, tra l'altro, pensare le strategie e predisporre mappe di scale, ascensori, vie d'uscita, aree sicure, mezzi antincendio, punti di ritrovo per l'evacuazione, eccetera; ma anche indicare specificamente i ruoli dei soggetti interessati e relative azioni specifiche. Indicazioni e allestimenti che, non vi è dubbio, appaiono più facilmente attenere alla disponibilità del soggetto committente –"padrone" dei luoghi-, che non al soggetto appaltatore –"ospite" dei medesimi-.

Tuttavia, un **eventuale totale "affidamento" alle misure di prevenzione assunte dall'azienda "leader"** con il piano di emergenza, oltre a potere porre **seri interrogativi sull'effettiva autonomia di chi assume l'appalto** (con svariate conseguenze non solo di carattere punitivo, ma anche connesse ad eventuali pretese dei lavoratori di costituzione diretta di rapporti di lavoro con i committenti: cfr. art. 29, comma 3bis, D.Lgs 276/2003), può determinare conseguenze *in malam partem* anche in riferimento alla sicurezza del lavoro.

Il rischio sostanziale e maggiore attiene chiaramente all'efficacia di

segue

(continua) *In sicurezza*

misure non gestite direttamente da tutte le aziende coinvolte. Un rischio ulteriore –e strumentale-, però, riguarda pure l'attenzione che a tali situazioni "etero-organizzate" potrebbe porre gli ispettori.

Proprio con riguardo alla prevenzione per emergenze e primo soccorso, in riferimento alla predisposizione del cd. piano di emergenza, non è raro che **detto "affidamento" al committente in materia di sicurezza venga contestato dai funzionari verificatori, tanto agli appaltatori, quanto al medesimo committente**. Per esempio, sotto forma di mancato rispetto dell'art. 43, T.U. Sicurezza, riguardante le misure di prevenzione e gestione delle emergenze, in riferimento al comma 1.

In sostanza, essendosi "affidati" al committente, soprattutto **gli appaltatori** possono venire puniti per non avere adempiuto agli obblighi del datore di lavoro previsti dall'art. 18, comma 1, lettera b), T.U., non avendo correttamente rispettato l'art. 43, comma 2, TU, quanto alle effettive situazioni del lavoro (ma si veda anche V@L, n. 2/2018, pag. 40).

Si tratta di contestazioni di reato di significativa sanzione, punite con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro. Ma anche con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro, se è in questione il programma degli interventi di emergenza e i provvedimenti e istruzioni in caso di pericolo grave e immediato sul luogo di lavoro. Stessa punizione se i funzionari ritengono che sia stata compromessa la garanzia della presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio e al livello di rischio presente sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati.

Nelle medesime situazioni, **i committenti** possono risultare passibili di specifiche contestazioni per loro previste, per non avere

segue

(continua) *In sicurezza*

effettivamente promosso "*la cooperazione e il coordinamento [con appaltatori e subappaltatori], elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze*", ai sensi dell'art. 26, comma 3, T.U. Sicurezza. In tali ipotesi la sanzione prevista dall'art. 55, T.U., è stabilita nell' "*arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro*".

Come noto, lo stesso Testo unico del 2008 viene a investire il committente di una speciale posizione di garanzia, con compiti di responsabilità e adempimenti complessivi previsti dalla legge. Innanzitutto, quanto al coordinamento tra i soggetti presenti nell'appalto al fine di evitare rischi alla sicurezza dipendenti da cosiddette "interferenze".

Una promozione della sicurezza che non è lasciata solo a una direttiva ideale del committente, ma costituisce un **onere effettivo e sostanziale di coordinamento**. Ciò tranne nel caso di servizi di natura intellettuale, mere forniture di materiali o attrezzature, ai lavori di durata non superiore a cinque uomini-giorno, salvo rischi derivanti da gravi incendi, attività in ambienti confinati, presenza di agenti cancerogeni o di rischi particolari previsti (art. 26, c. 3bis, cit.).

I PRINCIPALI COMPITI DEL COMMITTENTE PER LA SICUREZZA NELL'APPALTO

- verifica l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici
- pretende che i tutti i subappaltatori cooperino all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro, coordinando gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori
- elabora un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, riduce al minimo i rischi da interferenze
- presta responsabilità solidale con l'appaltatore per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato dall'INAIL, salvo se conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici
- nelle gare pubbliche di appalto, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza

segue

(continua) *In sicurezza*

Va osservato, però, che l' "attivismo" richiesto al datore di lavoro committente dal T.U. Sicurezza, solo apparentemente sembra escludere compiti effettivi del datore di lavoro appaltante, tanto che sembrerebbe bastare –per esempio, con riguardo alla predisposizione del piano di gestione delle emergenze- una semplice "presa d'atto". A titolo di esempio, ciò potrebbe avvenire con un verbale comune di adesione al piano delle emergenze predisposto dal committente.

Almeno per i datori di lavoro che operano presso i committenti in condizione di non avere "*disponibilità giuridica*" ed esclusiva dei luoghi dell'esecuzione, **detta "presa d'atto" dell'appaltatore parrebbe consentire il rispetto degli oneri di cui all'art. 18, comma 1, lett. b), T.U.**, con riguardo alle misure attinenti alle emergenze.

COSÌ I PIANI EMERGENZA NEGLI APPALTI PER IL LAVORO

"la gestione delle emergenze [deve] essere intesa come un processo di cui tutti i datori di lavoro, committenti, appaltatori, subappaltatori, sono compartecipi, fermo restando il ruolo di promotore del committente e l'obbligo dell'appaltatore di attenersi alle procedure operative conseguenti alla predetta cooperazione."

Di altro avviso, tuttavia, risulta oggi la **Commissione speciale presso il Ministero del lavoro che al riguardo si è espressa di recente con la risposta a interpello n. 1/2018** del 28.2.2018.

Un recente quesito sottoposto alla valutazione della Commissione degli interpelli in materia di salute e sicurezza atteneva alla situazione di imprese di pulizie, che operano presso committenti, i quali, a quanto pare, oltre a predisporre un piano di gestione delle emergenze, nominano direttamente le squadre di emergenza e di primo soccorso. In questi casi, le aziende appaltatrici si sono limitate a prendere atto di quanto operato dal committente attraverso un "*verbale di condivisione del PGE*".

segue

(continua) *In sicurezza*

Agli interpellanti, tuttavia, sorgeva il dubbio che ciò potesse bastare quanto a ritenere perfezionati i doveri del datore di lavoro ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. b), T.U. Sicurezza.

Una perplessità non priva di valore. Infatti, senza entrare nel merito delle soluzioni operative adottate per garantire il raccordo tra committenti e appaltatori, il Ministero del lavoro ribadisce oggi come "*anche il datore di lavoro che operi presso i luoghi di lavoro di un soggetto committente sia tenuto all'adempimento degli stessi obblighi relativi a rischi specifici della propria attività*".

Come dire che, se forse non serve che chi prende in appalto o in subappalto predisponga un piano di emergenza *ad hoc*, **neppure appare sufficiente che verghi una formale e mera presa d'atto di quanto predisposto da chi appalta**.

Occorre piuttosto "compartecipare" attivamente. In sostanza, per esempio, valutare e redigere assieme i piani d'emergenza.

**Avvocato in Belluno e Milano*

Outline

Videosorveglianza. Normativa, novità tecniche e utilizzi ammessi.*

IMPIANTI DI SORVEGLIANZA E CONTROLLO LAVORATORI

L'USO DI IMPIANTI AUDIOVISIVI E DI ALTRI STRUMENTI DAI QUALI DERIVI ANCHE LA POSSIBILITÀ DI CONTROLLO A DISTANZA DELL'ATTIVITÀ DEI LAVORATORI SI INTENDE **REGOLAMENTATO DALL'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI**, L. 300/1970, COME ANCHE RIFORMATO DAL JOBS ACT (D.LGS 151/2015).

NUOVE TECNOLOGIE SU RETE DATI

TRA GLI IMPIANTI ORA REGOLAMENTATI, OLTRE ALLE TRADIZIONALI TELECAMERE, VI SONO **SISTEMI BASATI SU TECNOLOGIE DIGITALI, ADATTE AI PC, CON VIDEO IN TECNOLOGIA IP** CHE POSSONO ESSERE TRASMESSI SU RETE DATI. ANCHE TALI TECNOLOGIE DEVONO ESSERE AUTORIZZATE, CON CONSERVAZIONE DEI LOG DI ACCESSO.

segue

(continua) *Outline*

ESIGENZE E INSTALLAZIONI ADEGUATE

I SISTEMI DI VIDEO SORVEGLIANZA, DA REMOTO E IN LOCO, POSSONO ESSERE IMPIEGATI ESCLUSIVAMENTE PER **ESIGENZE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE, PER LA SICUREZZA DEL LAVORO E PER LA TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE.** LA PREDISPOSIZIONE DI TALI SISTEMI DEVE TENERE CONTO DEI PRINCIPI DI PROPORZIONALITÀ E NON ECCEDENZA.

ACCORDI CON OO.SS. PER LE INSTALLAZIONI

GLI IMPIANTI POSSONO ESSERE **INSTALLATI PREVIO ACCORDO COLLETTIVO CON RR.SS.UU. O RR.SS.AA.** PER IMPRESE CON UNITA' PRODUTTIVE IN DIVERSE PROVINCE DELLA STESSA REGIONE O IN PIU' REGIONI, TALE ACCORDO PUO' ESSERE STIPULATO DALLE ASSOCIAZIONI SINDACALI COMPARATIVAMENTE PIU' RAPPRESENTATIVE SUL PIANO NAZIONALE.

AUTORIZZAZIONI DELL'ISPETTORATO

IN **MANCANZA DI ACCORDO** IN SEDE SINDACALE, GLI IMPIANTI SONO INSTALLATI PREVIA **AUTORIZZAZIONE DELLE SEDE TERRITORIALE DELL'ISPETTORATO** NAZIONALE DEL LAVORO. IN CASO DI IMPRESE CON UNITÀ PRODUTTIVE NEGLI AMBITI DI PIÙ SEDI TERRITORIALI, CON AUTORIZZAZIONE DELLA SEDE CENTRALE DELL'ISPETTORATO.

segue

(continua) *Outline*

VALUTAZIONI DELL'ISPETTORATO

PER L'AUTORIZZAZIONE, L'ISPETTORATO SVOLGE **UN'ISTRUTTORIA SULL'EFFETTIVA SUSSISTENZA DELLE RAGIONI DELL'INSTALLAZIONE**. LE LIMITAZIONI TECNICHE DEVONO ESSERE MINIME E NON È NECESSARIO IL POSIZIONAMENTO E IL NUMERO DELLE TELECAMERE. L'ACCESSO DA REMOTO IN TEMPO REALE È AMMESSO IN CASI ECCEZIONALI.

CASI DI SANZIONABILITÀ DELL'IMPIANTO

L'INSTALLAZIONE È **ILLECITA SE NON AUTORIZZATA, A PRESCINDERE DAL SUO EFFETTIVO UTILIZZO** (ES. CASS. PENALE N. 4331/2014). IN TALI CASI L'IMPIANTO RISULTA IDONEO A LEDERE IL BENE GIURIDICO PROTETTO DELLA RISERVATEZZA DEI LAVORATORI. CIO' ANCHE PER MERA INSTALLAZIONE SU LUOGHI SOLO OCCASIONALI DI LAVORO E DI PASSAGGIO.

SANZIONI PENALI E SANATORIA

L'IMPIANTO NON AUTORIZZATO DI SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA COSTUISCE **REATO, PUNITO CON AMMENDA DA € 154 A € 1.549 O CON L'ARRESTO DA 15 GIORNI A UN ANNO** (ART. 23, D.LGS 151/2015), SALVO CHE IL FATTO NON COSTITUISCA REATO PIÙ GRAVE. È AMMESSA LA SANATORIA IN VIA AMMINISTRAIVA EX ART. 21, DLGS 758/1994.

segue

(continua) *Outline*

INSUFFICIENZA DEL CONSENSO DEI LAVORATORI

L'IPOTESI DELL'ACQUISIZIONE DEL **SOLO CONSENSO DA PARTE DEI LAVORATORI DELL'AZIENDA** ALL'INSTALLAZIONE DI TELECAMERE E SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA**, NON SCRIMINA IL REATO** PREVISTO DALLO STATUTO DEI LAVORATORI. IN SENSO CONTRARIO E MINORITARIO, CASSAZIONE PENALE, SENTENZA N. 22611/2012.

INSTALLAZIONI LIBERE E DATI BIOMETRICI

NON SONO NECESSARI ACCORDI E AUTORIZZAZIONI PER GLI STRUMENTI UTILIZZATI DAL LAVORATORE PER RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA, NÉ PER GLI STRUMENTI DI REGISTRAZIONE DEGLI ACCESSI E DELLE PRESENZE. I **SISTEMI BIOMETRICI PER RAGIONI DI SICUREZZA E UTILIZZO DI APPARATI**, NON NECESSITANO DI AUTORIZZAZIONE.

UTILIZZO DI INFORMAZIONI RACCOLTE

L'AZIENDA PUÒ UTILIZZARE LE **INFORMAZIONI RACCOLTE ATTRAVERSO LA VIDEOSORVEGLIANZA PER TUTTI I FINI CONNESSI AL RAPPORTO DI LAVORO** (ES. CONTESTAZIONI DISCIPLINARI), PURCHÉ I LAVORATORI SIANO INFORMATI ADEGUATAMENTE CIRCA LE MODALITÀ DEL CONTROLLO E SIA RISPETTATA LA NORMATIVA IN MATERIA DI PRIVACY.

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

Usi e abusi

Segreto professionale nel corso dell'accertamento ispettivo.*

Durante l'ispezione il professionista non deve rivelare fatti e produrre atti dei propri assistiti, se non previsto per legge.

in sintesi

- IL SEGRETO PROFESSIONALE È IL DOVERE GIURIDICO DEL PROFESSIONISTA A NON RIVELARE DATI E NOTIZIE DEL PROPRIO ASSISTITO
- LA CASSAZIONE HA RIBADITO CHE LE DICHIARAZIONI DEL PROFESSIONISTA CHE NON SI ASTENGA, SONO UTILIZZABILI
- ANCHE NEL CORSO DELL'ISPEZIONE DEL LAVORO I PROFESSIONISTI HANNO IL DOVERE DI MANTENERE IL SEGRETO PROFESSIONALE
- SE CHI ASSISTE L'AZIENDA RIVELA SEGRETI PROFESSIONALI, GLI ISPETTORI POSSONO UTILIZZARE LE NOTIZIE APPRESE PER I PROPRI PROVVEDIMENTI

Già in passato si è affrontato il tema del rapporto tra i professionisti che seguono l'azienda e gli ispettori, nel corso del loro controllo. In particolare, sulla prassi diffusa di svolgere gli accertamenti presso gli studi professionali piuttosto che in azienda e sugli oneri reali derivanti (vedi "*Ispettori presso gli studi professionali. Prassi e doveri*", in V@L n. 1/2017, pag. 33).

Il problema di cosa in effetti deve fare –o può non fare- il **professionista per l'azienda** e nei confronti di chi accerta, è oggi diventata questione di fondamentale rilevanza. Tanto che non possono non essere considerati tutti gli aspetti che ne discendono,

segue

(continua) *Usi e abusi*

come quello relativo al segreto professionale.

Tanto più che oggi –visto il moltiplicarsi di adempimenti difficili da realizzare- la figura di chi assiste il datore di lavoro è diventata **oramai di insostituibile centralità nella gestione delle vicende lavorative, soprattutto di realtà piccole e medie**. In definitiva, di quei datori di lavoro che non possono permettersi un ufficio del personale strutturato.

Va osservato che la posizione dei professionisti che seguono l'azienda non appare sempre semplice, dovendosi muovere tra i doveri di mandato, che sorgono dall'incarico professionale, e il rispetto di puntuali adempimenti di legge, verso l'autorità pubblica.

Nel rapporto con l'amministrazione, sussistono come noto, doveri di tenuta e consegna di documentazione obbligatoria dell'azienda. Ma quanto al rispetto della deontologia, ricorre senz'altro l'**obbligo di segreto professionale con riguardo alla posizione e alle vicende dei propri assistiti**.

Il tema è tornato alla ribalta di recente, grazie a una pronuncia della Suprema Corte (**Cass., Sez. penale, n. 46588/2017**) sul segreto professionale dei commercialisti e revisori contabili. Tra i motivi che conducevano i ricorrenti ad adire l'ultimo grado di giudizio vi era quello attinente alla prospettata "*inutilizzabilità delle dichiarazioni del commercialista della società in conseguenza della possibilità per costui di avvalersi del segreto professionale e del fatto che a costui non [erano] stati fatti gli avvisi previsti per i prossimi congiunti*

CASSAZIONE E SEGRETO PROFESSIONALE

"sussiste il diritto ad avvalersi del segreto professionale. Nel caso di specie, tuttavia, risulta che le dichiarazioni sono state rese senza che il professionista abbia opposto nessun tipo di segreto. Ne consegue la piena utilizzabilità di tali dichiarazioni posto che la testimonianza resa da un professionista in violazione dei doveri deontologici in tema di segreto professionale è utilizzabile, non integrando una violazione di disposizioni processuali previste a tema di inutilizzabilità."

segue

(continua) *Usi e abusi*

dell'imputato".

In sostanza, tra l'altro, ci si lamentava che il cliente di un commercialista avesse subito effetti compromettenti dalle dichiarazioni di chi lo assisteva, il quale poteva, tuttavia, fare valere il silenzio del suo segreto professionale.

La soluzione offerta dalla Cassazione –qui relativa a commercialisti e revisori contabili, ma potenzialmente interessante anche consulenti del lavoro, avvocati, e ogni altro professionista-, pare riassumere alcune indicazioni e "linee guida" dell'assistenza ai clienti che possono trovare spazio anche nel corso di accertamenti ispettivi in materia di lavoro.

Nel corso di ispezioni del lavoro **non è infrequente che vengano sentiti a sommarie informazioni dai funzionari anche i professionisti che assistono l'azienda**. È chiaro che l'intervento del professionista può costituire un utile contributo *ad adiuvandum*, ove sia in grado di introdurre validi argomenti difensivi.

Tuttavia, **non a tutti i professionisti risulta sempre chiaro che non sono tenuti a rispondere agli ispettori**, ufficiali di polizia giudiziaria, **in ordine a tutti i fatti e le circostanze che concernono la loro assistita**. Con notizie –come espone anche la Cassazione- che potrebbero comunque essere utilizzate contro la medesima assistita.

In particolare, **non è necessario –e, anzi, non farlo costituisce un dovere deontologico e legale nei riguardi del cliente- riferire o produrre documentazione su circostanze "segrete" e confidenziali**. Tali sono soprattutto le circostanze relative a notizie ulteriori rispetto a quanto emerge dalla documentazione su adempimenti obbligatori.

segue

(continua) Usi e abusi

In ambito penalistico, come noto, è stabilito che "*non possono essere obbligati a deporre su quanto hanno conosciuto per ragione del proprio ministero, ufficio o professione, salvi i casi in cui hanno l'obbligo di riferirne all'autorità giudiziaria*" (art. 200 c.p.p.).

Tra i soggetti che possono non deporre in giudizio (come fornire altrimenti informazioni) su fatti conosciuti per lavoro o ministero, sono annoverati, tra gli altri, "*gli avvocati…, i consulenti tecnici e i notai*", ma pure "*gli esercenti altri uffici o professioni ai quali la legge riconosce la facoltà di astenersi dal deporre determinata dal segreto professionale*".

Per quanto concerne l'**attività di assistenza all'azienda in materia di lavoro**, la legge 12 del 1979 stabilisce che "*tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, non possono essere assunti se non da coloro che siano iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro…, nonché da*

DOVERE DI ASTENSIONE SUL SEGRETO PROFESSIONALE

Per i consulenti del lavoro

Art. 6, L. 12/1979
Il consulente del lavoro ha l'obbligo del segreto professionale. Nei suoi confronti si applica l'articolo 351 del codice di procedura penale.

Per i commercialisti ed esperti contabili

Art. 5, D.Lgs 139/2005
Gli iscritti nell'Albo hanno l'obbligo del segreto professionale. Nei loro confronti si applicano gli articoli 199 e 200 del codice di procedura penale e l'articolo 249 del codice di procedura civile, salvo per quanto concerne le attività di revisione e certificazione obbligatorie di contabilità e di bilanci, nonché quelle relative alle funzioni di sindaco o revisore di società od enti.

Per gli avvocati e i loro collaboratori

Art. 6, D.Lgs 247/2012
L'avvocato è tenuto verso terzi, nell'interesse della parte assistita, alla rigorosa osservanza del segreto professionale e del massimo riserbo sui fatti e sulle circostanze apprese nell'attività di rappresentanza e assistenza in giudizio, nonché nello svolgimento dell'attività di consulenza legale e di assistenza stragiudiziale.
Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori anche occasionali dell'avvocato, oltre che di coloro che svolgono il tirocinio presso lo stesso, in relazione ai fatti e alle circostanze da loro apprese nella loro qualità o per effetto dell'attività svolta. L'avvocato è tenuto ad adoperarsi affinché anche da tali soggetti siano osservati gli obblighi di segretezza e di riserbo sopra previsti…

segue

(continua) *Usi e abusi*

coloro che siano iscritti negli albi degli avvocati…, dei dottori commercialisti".

I predetti professionisti sono titolari di specifici diritti/doveri di astensione su fatti a loro noti circa i clienti, previsti dalla legge e confermati dai codici deontologici dei rispettivi Ordini.

In definitiva, non divulgare notizie e informazioni circa i propri assistiti, anche nel corso dell'ispezione del lavoro, non è solo una facoltà; ma uno specifico dovere dal cui mancato rispetto possono conseguire effetti, sia di carattere disciplinare, sia di carattere economico. Per esempio, nei casi in cui l'azienda scopra che grazie alle "parole" del suo professionista sono stati assunti provvedimenti altrimenti non assumibili dagli ispettori. In tale caso, il rischio potrebbe essere quello di una **segnalazione all'ordine professionale** e la **richiesta di danni economici** per inottemperanza al mandato professionale.

E quanto agli ispettori? Come può evincersi dalla pronuncia della Cassazione, dalle dichiarazioni in violazione del segreto professionale non sorge alcun problema.

Ove il professionista abbia **deciso di non opporre il segreto e di rispondere agli ispettori**, **le sue dichiarazioni saranno senz'altro acquisibili e documentali**. Oltre che utilizzabili in ogni sede per fondare i provvedimenti ispettivi.

Nel caso in cui decida di astenersi, invece, la sua "astensione" avrà quale unico limite quello della consegna dei "*documenti dei datori di lavoro … tenuti presso lo studio*", per la cui mancata esibizione "*entro 15 giorni alla richiesta degli organi di vigilanza…sono puniti con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 1000 euro*" (art. 15, L. 12/1979).

segue

(continua) *Usi e abusi*

Va del resto utilmente evidenziato che l'obbligo dell'ispettore di rendere noto al datore di lavoro che può farsi assistere da un professionista (cfr. codice di deontologia del personale ispettivo, art. 8, D.M. 15.1.2014), è cosa assolutamente differente dal comunicare al professionista che può astenersi sul segreto professionale. La prima informativa degli ispettori è dovuta; la seconda, no.

VADEMECUM:
ISPEZIONE E SEGRETO PROFESSIONALE

1) gli ispettori **possono sempre indagare e richiedere notizie** e documenti volti a provare le condotte aziendali
2) gli ispettori che intendono ascoltare i professionisti **non hanno l'obbligo di ricordare loro che hanno facoltà di astensione su segreti professionali**
3) i professionisti che seguono l'azienda **devono opporre il segreto professionale agli ispettori** in ordine fatti a loro noti in ragione dell'assistenza svolta
4) se i professionisti non si astengono, **le informazioni anche su fatti coperti da segreto professionale possono essere utilizzate** dagli ispettori
5) i professionisti che non si astengono su fatti coperti da segreto professionale **violano il mandato e sono passibili di sanzioni disciplinari**
6) i professionisti **devono comunque sempre consegnare agli ispettori i documenti obbligatori dei datori di lavoro** detenuti presso i loro studi
7) se forniscono informazioni in rappresentanza del datore di lavoro, **non possono dare notizie scientemente errate o incomplete**, che comportino evasione contributiva

Peraltro, oltre a non potere – evidentemente, pena sanzioni - impedire l'azione dei funzionari, i professionisti, ove diano informazioni in rappresentanza –quantunque professionale- del datore di lavoro non possono fornire "*scientemente dati errati o incompleti, che comportino evasione contributiva*" (art. 3, comma 3, D.L. 463/1983, convertito).

Da quanto evidenziato può trarsi un breve decalogo sul rapporto effettivo tra ispezione del lavoro e segreto professionale e le possibili conseguenze per gli attori in campo.

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

V@L

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

Direttore Responsabile
Mauro Parisi

Bimestrale - 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

25PIU'

3/2018