

Organizzazione periferica Ministero del Lavoro

□ 4 Direzioni interregionali del lavoro

- ❖ Milano (Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria)
- ❖ Venezia (Veneto, Friuli V.G., Emilia, Marche)
- ❖ Roma (Lazio, Toscana, Abruzzo, Umbria, Sardegna)
- ❖ Napoli (Campania, Molise, Puglia, Basilicata, Calabria)

□ 81 Direzioni territoriali del lavoro

La DTL Umbria ha competenza sulle province di Perugia e Terni ed ha sedi in entrambi i capoluoghi

Organizzazione periferica Ministero del Lavoro

Competenze delle DIL: decisione sui ricorsi amministrativi contro

- i verbali di accertamento degli ispettori delle DTL e degli Istituti previdenziali (NO della Guardia di Finanza)
- le ordinanze ingiunzione delle DTL (anche su verbali della GdF)
 - le diffide accertative emesse dagli ispettori delle DTL
 - i provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale

Organizzazione periferica Ministero del Lavoro

Compiti delle DTL:

- vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale
- vigilanza in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (d. lgs. 81/2008) in alcune materie
- mediazione delle controversie di lavoro individuali e, in alcuni casi, collettive
 - certificazione dei contratti di lavoro
- tutela delle condizioni di lavoro (maternità, lavoro dei minori, videosorveglianza, contrattazione di II livello)

Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

Gli ispettori del lavoro:

sono pubblici ufficiali → valore probatorio dei verbali art. 2700 c. c.

l'atto pubblico fa piena prova, fino a querela di falso, della provenienza del documento dal pubblico ufficiale che lo ha formato nonché delle dichiarazioni delle parti e degli altri fatti che il pubblico ufficiale attesta avvenuti in sua presenza o da lui compiuti

sono ufficiali di Polizia giudiziaria nei limiti delle attribuzioni conferite dalle singole leggi → rispetto delle garanzie previste dal c.p.p. pena inutilizzabilità degli atti acquisiti

Gli ispettori degli istituti previdenziali sono pubblici ufficiali ma non sono U.P.G

Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

Il verbale di primo accesso (art. 13 d. lgs. 124/2004, mod. l. 183/2010)

- obbligo di qualificazione (esibizione della tessera – altrimenti gli atti ispettivi sono validi ma il datore di lavoro può legittimamente rifiutarsi di far accedere l'ispettore in azienda)
- identificazione dei lavoratori e delle loro mansioni («fotografia» del luogo di lavoro – precisione e specificità – se manca può essere contestata)
 - specificazione delle attività compiute dall'ispettore
 - se il datore lo chiede, acquisizione della sua dichiarazione
- richieste documentali (se non date oppure date volutamente incomplete o erranee si incorre in reato)
- consegna al datore di lavoro (o alla persona presente all'accesso con obbligo di consegna al datore di lavoro)

Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

Le dichiarazioni dei lavoratori - il datore di lavoro....

- non ha diritto di assistere alla loro acquisizione
- non ha diritto a riceverne copia all'atto dell'accesso dagli ispettori
- può esercitare il diritto di accesso ex l. 241/1990 (giurisprudenza oscillante del Consiglio di Stato – ultima 4035/2013)
 - no se istanze generiche o non motivate
 - no se lavoratori in forza
 - no se segreto istruttorio penale
 - no se accertamenti ancora in corso

Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

Le dichiarazioni dei lavoratori: valore probatorio

- hanno valore meramente indiziario (possono essere superate dalle prove, anche testimoniali, assunte in giudizio) e sono liberamente valutabili da giudice
- ma...un consolidato filone giurisprudenziale riconosce maggiore attendibilità alle dichiarazioni dei lavoratori raccolte nell'immediatezza degli accertamenti

Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

Verbale interlocutorio: quando è necessario prolungare l'accertamento, acquisire ulteriori documenti, svolgere altre attività

Non è previsto dalla legge e non può essere «richiesto» dal datore di lavoro, ma in caso di accertamenti che si prolungano eccessivamente la sua mancanza può essere rilevante ai fini del rispetto dei termini della legge 689/1981

Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

Verbale conclusivo degli accertamenti: contenuto

- esiti dettagliati dell'accertamento e indicazione «puntuale» delle fonti di prova

se manca l'indicazione delle fonti di prova ? No annullabilità del verbale (art. 21-octies l. 241 – giurisprudenza Cassazione su giudizio ex art. 22 l. 689) – è però un caso in cui il Consiglio di Stato ritiene prevalente il diritto di difesa del datore di lavoro e quindi ammette l'accesso

- diffida a regolarizzare gli illeciti comunque materialmente sanabili entro 30 giorni, pagando nei successivi 15 giorni la sanzione in misura minima o $\frac{1}{4}$ se fissa

Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

Verbale conclusivo degli accertamenti: contenuto

- contestazione dell'illecito amministrativo (l. 689/1981) in caso di inottemperanza alla diffida

l'art. 14 della l. 689: termine di 90 giorni – nozione sostanziale di accertamento – incidenza della «unicità» del verbale – problema dei verbali adottati su precedenti accertamenti

- **indicazione degli strumenti di difesa e dei termini di impugnazione**
se manca è mera irregolarità ma può essere invocata per rimessione in termini

Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

Verbale conclusivo degli accertamenti: strumenti di tutela

- scritti difensivi alla DTL entro 30 giorni dalla notifica del verbale
 - *argomenti utili a contrastare le risultanze del verbale*
 - *richiesta di applicazione del cumulo giuridico (art. 8 l. 689)*
- *prospettazione elementi per la determinazione della sanzione (art. 11 l. 689: personalità agente, condizioni economiche, opera svolta per attenuare le conseguenze della violazione)*
 - *richiesta di audizione*

Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

Verbale conclusivo degli accertamenti: strumenti di tutela

- ricorso al Comitato regionale (oggi presso la DIL)
 - *entro 30 giorni dalla notifica*
 - *deciso entro 90 giorni (silenzio rigetto)*
- *solo in materia di sussistenza o qualificazione dei rapporti di lavoro*
- *istruttoria solo documentale (no audizione, no richiesta testimoni)*
- contro la successiva ordinanza ingiunzione è ammesso ricorso entro 30 giorni al medesimo Comitato
 - *per ogni tipo di censura*
- *interrompe i termini per impugnare l'ordinanza ingiunzione davanti al giudice*

Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

Esiti alternativi all'ispezione: la conciliazione monocratica

- a seguito di richiesta di intervento oppure in corso di ispezione (se non sono emersi illeciti accertati)
- se conclusa positivamente estingue il procedimento ispettivo (rilevanza della partecipazione del datore di lavoro: se non è presente, il procedimento ispettivo riparte subito...)
- non sono ammesse conciliazioni a carattere novativo (comunque la transazione deve avere ad oggetto il periodo lavorativo)
- comporta in ogni caso l'integrale versamento degli oneri contributivi
 - anche per rapporti di lavoro para subordinato

Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

La diffida accertativa per crediti patrimoniali

- in caso emergano crediti certi, liquidi ed esigibili
 - si: omessi pagamenti di stipendi, maggiorazioni, TFR, minimi contrattuali
 - no: riqualificazione della tipologia contrattuale, elementi discrezionali della retribuzione (premi di risultato o di produzione)
- provvedimento dell'ispettore: entro 30 giorni può essere richiesta una conciliazione monocratica che, se conclusa positivamente, fa perdere efficacia al provvedimento
- a seguito di validazione da parte del direttore della DTL la diffida acquista efficacia di titolo esecutivo
- ricorso al Comitato (entro 30 giorni) solo contro il provvedimento direttoriale

Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- provvedimento di **prescrizione obbligatoria** in caso di violazioni penali punite con ammenda o ammenda alternativamente all'arresto
- l'ispettore adotta il provvedimento dando un termine per regolarizzare (entro 60 giorni)
 - verificata la regolarizzazione, l'ispettore ammette il trasgressore al pagamento di una somma a titolo di sanzione pari a $\frac{1}{4}$ del massimo dell'ammenda
 - a seguito del pagamento il reato si estingue
- *questo procedimento è applicabile anche al reato di rifiuto di fornire notizie agli ispettori (legge 628/1961)*

Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- redazione del DVR requisito per la costituzione di alcuni rapporti di lavoro
 - *tempo determinato*
 - *somministrazione (da parte anche dell'utilizzatore)*
 - *lavoro intermittente*
- se manca il DVR il rapporto di lavoro non può essere costituito, quindi
 - riqualificazione da parte degli ispettori
- possibile azione in giudizio da parte dei lavoratori (Cass. 5241/2012 su contratto a t.d.: nullità della clausola di apposizione del termine e riconduzione a t.i.)

Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Sospensione dell'attività imprenditoriale (artt. 14 d. lgs. 81/2008) – nozione di imprenditore

- impiego di lavoratori in nero in percentuale pari o superiore a 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro
 - ✓ qualunque tipologia di lavoratori non in regola, anche parasubordinati o autonomi non genuini (differenza da maxi sanzione)
 - gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza
 - ✓ anche le ASL – elenco allegato I del d. lgs. 81/2008
 - «discrezionalità» del provvedimento
 - ✓ no se pericolo per la sicurezza, danni agli impianti o ai beni produttivi
- no in caso di micro-impresa (lavoratore in nero unico occupato dall'impresa)
- revoca dopo regolarizzazione e pagamento di una somma fissa (1950 euro)
- ricorso alla DIL entro 30 giorni – decisione entro 15 giorni – silenzio devolutivo

Mediazione delle controversie di lavoro

Tentativo **facoltativo** di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro

- per tutte le controversie di lavoro
- davanti alle Commissioni di conciliazione presso le DTL o in sede sindacale
- la parte che intende avviare la conciliazione deposita o spedisce con racc. A/R o PEC la relativa istanza
- l'altra parte, se intende accettare il tentativo, deposita o trasmette entro 20 giorni una memoria contenente le difese, le eccezioni, le eventuali domande riconvenzionali
- entro i successivi 10 giorni, la DTL convoca le parti in una data entro i successivi 30 giorni
 - se c'è accordo, le rinunce e transazioni sono coperte dall'art. 2113 c.c.
- se non c'è accordo, la Commissione deve elaborare una proposta conciliativa e, se questa non è accettata, deve dare conto dei motivi nel verbale – il giudice ne tiene conto in sede di giudizio

Mediazione delle controversie di lavoro

Tentativo **obbligatorio** di conciliazione per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo

- datore di lavoro con più di 15 dipendenti
- prima di effettuare il licenziamento il datore deve inviare alla DTL e p. c. al lavoratore una comunicazione motivata
- entro sette giorni (termine perentorio) dal ricevimento della comunicazione la DTL convoca le parti davanti alla Commissione – *se la convocazione non perviene entro tale termine il datore può procedere con il licenziamento*
 - la procedura deve concludersi entro 20 giorni, salvo accordo tra le parti per proseguirla
 - in caso di accordo con risoluzione consensuale il lavoratore ha diritto all'ASpl
 - non deve essere chiesto in caso di licenziamento per superamento periodo di comporto e in altre tipologie di cui all'art. 2 l. 92/2012 (cambi di appalto, completamento cantieri edili)
 - la rinuncia ad impugnare il licenziamento illegittimo per vizi procedurali relativi al tentativo obbligatorio di conciliazione può essere a sua volta oggetto di conciliazione (interpello 1/2014)

Mediazione delle controversie di lavoro

Controversie collettive di lavoro: cambi di appalto

- procedura prevista da alcuni CCNL (pulizie, istituti di vigilanza)
- finalità: garantire il mantenimento dei livelli occupazionali soprattutto in caso di cambi di appalto con modifica delle modalità e dei termini di esecuzione del contratto
- ruolo della DTL solo di mediazione, non adotta atti vincolanti (ma c'è sempre il servizio ispettivo che può farsi venire qualche dubbio....)
- problema: le imprese che non aderiscono ai CCNL non sono tenute al rispetto della procedura prevista dal CCNL

Certificazione dei contratti di lavoro

- ✓ procedimento – volontario – volto a dare certezza ai rapporti di lavoro garantendo la corrispondenza tra qualificazione formale del contratto e contenuto effettivo
 - ✓ finalità: ridurre il contenzioso sia tra le parti che nei riguardi dei terzi, in particolare gli organismi di vigilanza
- a fronte di un contratto certificato è precluso agli organi di vigilanza di irrogare sanzioni per profili attinenti alla qualificazione del contratto di lavoro, salvo accertamento giudiziario*
- ✓ Commissioni presso le DTL ma anche gli ordini dei consulenti, le università, gli enti bilaterali
- ✓ sia prima dell'inizio del rapporto contrattuale, sia in corso (con effetti ex nunc salvo che la Commissione verifichi la regolarità del periodo precedente)
 - ✓ istanza sottoscritta da entrambi le parti in bollo
 - ✓ decisione della Commissione entro 30 giorni

Certificazione dei contratti di lavoro

- ✓ oggetto della certificazione
 - contratti di lavoro
 - contratti in cui sia indirettamente dedotta una prestazione di lavoro (es. contratto di appalto, di trasporto, di somministrazione ai sensi del c.c.)
 - accordi relativi alla tipizzazione delle causali di giusta causa o di giustificato motivo di licenziamento
 - ✓ ricorsi contro la certificazione (anche da parte degli organi di vigilanza....)
 - davanti al G.O. per erronea qualificazione del contratto o per difformità tra quanto certificato e la effettiva attuazione o per vizi del consenso delle parti (errore, violenza, dolo) – dopo tentativo obbligatorio di conciliazione davanti alla stessa Commissione
 - davanti al G.A. per vizi di legittimità
- ✓ la Commissione svolge anche funzioni di consulenza e assistenza alle parti contrattuali

Tutela delle condizioni di lavoro

- ✓ deposito dei contratti di II livello presso la DTL – Servizio politiche del lavoro al fine di beneficiare degli sgravi contributivi sulla retribuzione di secondo livello previsti dalla l. 247/2007
- ✓ Trasmissione alla DTL (anche via PEC) della autocertificazione di assenza di illeciti ostativi e di rispetto degli obblighi dei CCNL ai fini della concessione dei benefici normativi e contributivi
- ✓ Contratti di prossimità (art. 8 l. 138/2011): non è previsto un obbligo di deposito ma è consigliabile farlo per mettere il servizio ispettivo della DTL a conoscenza del contratto