

LE PRIME ISTRUZIONI OPERATIVE SUL COLLEGATO LAVORO

La riforma degli accessi ispettivi

L'articolo 33 del Collegato Lavoro ha riscritto le regole per lo svolgimento degli accessi ispettivi, recependo in norma di legge le precedenti direttive amministrative emanate nel 2008 (Direttiva 18 settembre 2008).

► *Verbale di primo accesso ispettivo*

La circolare del Ministero del Lavoro n.41 del 9 dicembre 2010 ha diramato le relative istruzioni operative e ha predisposto la nuova modulistica ad uso del personale ispettivo.

Innanzitutto, riguardo al **verbale di primo accesso ispettivo**, da consegnarsi al datore di lavoro al termine del primo accesso, è stato definito in modo tassativo il suo contenuto.

In esso devono essere indicati i seguenti **dati**:

- ➔ l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego;
- ➔ la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo;
- ➔ le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione;
- ➔ ogni richiesta, anche di tipo documentale, che possa risultare utile alla prosecuzione dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti, fermo restando la previsione della sanzione penale di cui all'art.4, co.7, L. n.628/61, nel caso di rifiuto a fornire le notizie richieste.

La circolare 41 precisa, in ordine all'identificazione dei lavoratori, che, nel caso in cui la situazione riscontrata in azienda non evidenzia problemi apparenti legati all'utilizzo del lavoro irregolare, sarà sufficiente il rinvio alla documentazione aziendale, senza l'identificazione puntuale e analitica mediante documento di identità.

Nel caso gli ispettori acquisiscano una serie di dichiarazioni a campione da parte dei dipendenti, dovranno essere indicati nel verbale i criteri scelti per l'effettuazione della selezione del personale da intervistare.

In caso di accertamenti ispettivi particolarmente complessi, gli ispettori possono notificare al datore di lavoro un apposito verbale interlocutorio.

Qualora al verbale di primo accesso non faccia seguito alcun provvedimento sanzionatorio, al soggetto ispezionato dovrà, comunque, essere rilasciata una "comunicazione di regolarità" quale atto conclusivo dell'accertamento.

► *Diffida*

Riguardo alla diffida, a seguito delle modifiche introdotte, le sanzioni andranno a colpire sia il trasgressore sia l'eventuale responsabile in solido, e non al solo datore di lavoro, come previsto dal D.Lgs. n.124/04. Se la regolarizzazione è effettuata solo da uno dei trasgressori o degli obbligati in solido, precisa la circolare n.41/10, tutti i soggetti corresponsabili potranno beneficiare del pagamento della sanzione nella misura minima.

Al termine dell'accesso ispettivo, sarà redatto il verbale unico, conclusivo, dove saranno racchiuse, in un unico atto, la constatazione e la notificazione di tutti gli illeciti riscontrati, con l'indicazione delle fonti di prova: il termine per la notificazione agli interessati è di 90 giorni dal momento in cui si sono conclusi gli accertamenti nel loro complesso.

Lavoro irregolare: le istruzioni del Ministero del Lavoro e dell'Inps

A seguito delle rilevanti modifiche introdotte alla maxi sanzione contro il lavoro irregolare e sommerso, ora irrogabile da tutti gli organi competenti in materia lavoro, fisco e previdenza, il Ministero del Lavoro, con circolare n.38 del 12 novembre 2010, ha fornito le prime indicazioni operative.

LE PRIME ISTRUZIONI OPERATIVE SUL COLLEGATO LAVORO

Innanzitutto si ribadisce come il presupposto per l'individuazione del lavoro sommerso, ora applicabile esclusivamente nel caso di contratti di lavoro subordinato e non per i contratti di lavoro autonomo, sia costituito dall'assenza della Comunicazione obbligatoria di assunzione, da effettuarsi entro le ore 24 del giorno precedente all'instaurazione del rapporto.

Per le tipologie di rapporto che non prevedono comunicazione al Centro per l'impiego (es. lavoro accessorio), la maxisanzione verrà applicata, presumendo che si tratti di lavoro subordinato, quando non siano stati effettuati i necessari adempimenti nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Il Ministero riassume inoltre le due diverse **ipotesi sanzionatorie di tipo amministrativo**:

- ▶ una riguardante l'ipotesi tipica di lavoro nero, con sanzioni da € 1.500,00 a € 12.000,00 per ciascun lavoratore irregolarmente occupato, maggiorata di € 150,00 per ciascuna giornata di lavoro effettivo;
- ▶ l'altra, di tipo attenuato, riguardante il lavoratore, successivamente regolarizzato, che abbia svolto in nero un periodo di lavoro, che va da € 1.000,00 a € 8.000,00 per ciascun lavoratore, maggiorata di € 30,00 per ciascuna giornata di lavoro irregolare. Per quanto riguarda le sanzioni civili previdenziali l'importo è aumentato del 50% rispetto alla previgente normativa, inoltre decade il tetto minimo dei 3.000,00 euro.

Infine, il Ministero del Lavoro ha chiarito che, a differenza del regime previgente, risulta applicabile alla maxi sanzione per il lavoro sommerso l'istituto della diffida: la regolarizzazione consisterà nella effettuazione della comunicazione obbligatoria di assunzione.

L'Inail, ora competente all'irrogazione della maxi sanzione, ha diffuso i propri chiarimenti operativi con la nota del 23 novembre 2010, n.8513.

In essa si evidenzia il seguente passaggio: l'ispettore deve acquisire le fonti di prova inconfutabili per dimostrare la certezza della qualificazione del rapporto di lavoro, sulla base della situazione di fatto riscontrata e, pertanto, la maxisanzione troverà applicazione solo nei casi in cui sarà accertato che il rapporto di lavoro ha le caratteristiche del lavoro subordinato.

Infine l'Inps, con la circolare 7 dicembre 2010, n.157, ha chiarito quanto segue.

L'importo delle sanzioni civili in caso di evasione contributiva riferita all'utilizzo di lavoratori irregolari dovrà essere calcolato nella misura del trenta per cento in ragione d'anno della contribuzione evasa, fino ad un massimo del sessanta per cento: tale importo dovrà essere poi maggiorato del cinquanta per cento.

La predetta maggiorazione delle sanzioni civili non si applica nel caso in cui il datore di lavoro occulti le retribuzioni erogate (in tal caso la sanzione è pari al 30% in ragione d'anno con un massimo del 60% dell'ammontare dei contributi evasi).

La conciliazione presso la DPL: i chiarimenti del Ministero

Il Collegato lavoro, art.31, ha modificato in modo significativo la disciplina in materia di conciliazione, ora tornata ad essere facoltativa ai fini della presentazione del ricorso giudiziale in materia di lavoro.

Il Ministero del Lavoro con la nota 25 novembre 2010, n.3428, dopo aver riepilogato le modifiche introdotte, ha definito, in assenza di espressa previsione di legge, il regime transitorio.

LE PRIME ISTRUZIONI OPERATIVE SUL COLLEGATO LAVORO

Riguardo alle richieste di conciliazione presentate prima del 24 novembre 2010, a prescindere dall'avvenuta convocazione delle parti, le Commissioni dovranno informare le parti sull'intervenuta non obbligatorietà del tentativo di conciliazione.

Lavoro a termine: la prima pronuncia di merito

Il Tribunale di Busto Arsizio, con la sentenza 29 novembre 2010, n.528, ha stabilito che il risarcimento del danno previsto dall'art.32 del Collegato lavoro, in caso di conversione del contratto a termine, deve ritenersi aggiuntiva non solo della conversione del contratto a tempo indeterminato, ma anche del risarcimento del danno per le retribuzioni perse dal termine del contratto fino alla sentenza del giudice. Tale interpretazione si pone in contrasto con le indicazioni fornite dal Ministro del Lavoro, dove tale indennità era ritenuta sostitutiva del risarcimento del danno per le retribuzioni perse.