

LAVORO: QUALI TUTELE?

Controlli sulla regolarità dei rapporti di lavoro

GLI ORGANI DI VIGILANZA PREPOSTI AI CONTROLLI

DOTT. FRANCESCO CALCATERRA
ISPETTORE DEL LAVORO
MERCOLEDÌ 9 NOVEMBRE 2016

Organi di vigilanza preposti ai controlli

Ministero del lavoro
e della previdenza
sociale (Direzioni
Territoriali del
Lavoro)

Enti previdenziali
(INPS, INAIL)

ASL

(altri soggetti, ad es:
Guardia di Finanza,
vigili del Fuoco)

Organi di vigilanza preposti ai controlli

INPS e INAIL

L'attività di vigilanza è principalmente finalizzata al controllo dell'esatto adempimento agli obblighi previsti dalla legge in materia di previdenza ed assistenza sociale (contribuzione e assicurazione obbligatoria)

Organi di vigilanza preposti ai controlli

Azienda
Sanitaria
Locale

- art.13
D.Lgs.n
81/08

Vigila
sull'applica
zione della
legislazione in
materia di
salute e
sicurezza nei
luoghi di
lavoro

Organi di vigilanza preposti ai controlli

DIREZIONE
TERRITORIALE
DEL LAVORO
(ISPettorato
DEL
LAVORO)

- ART. 13
D.Lgs.n
81/08

Costruzioni Edili

**radiazioni ionizzanti
impianti ferroviari
Lavori mediante
cassoni ad aria
compressa**

Organi di vigilanza preposti ai controllo

D.Lgs. n. 149/2015
Nasce
L'ISPETTORATO NAZIONALE
DEL LAVORO.

Al livello locale, gli uffici territoriali dell'ispettorato del lavoro sostituiranno le Direzioni Territoriali del Lavoro.

Organi di vigilanza preposti ai controllo

7

- **L'ISPETTORATO DEL LAVORO**

Ha il compito di coordinare tutta l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

(compresi i funzionari di vigilanza INPS e INAIL)

Compiti degli ispettori del lavoro

Gli ispettori del
lavoro
(art. 7 D.Lgs.n
124/04)

Vigilano sull'esecuzione di tutte le leggi in materia di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale ovunque sia prestata attività di lavoro, a prescindere dallo schema contrattuale

Vigilano sulla
corretta
applicazione dei
contratti e accordi
collettivi di lavoro

Funzioni di prevenzione e promozione

Le Direzioni del lavoro (uffici dell'ispettorato del lavoro), mediante il proprio personale ispettivo, organizzano attività di promozione e prevenzione, finalizzata al rispetto della normativa lavoristica e previdenziale

(art. 8 D.Lgs.n. 124/04)

L'attività di vigilanza degli ispettori del lavoro:

**il Codice di comportamento ad uso degli
ispettori del lavoro**

- ▶ **DM 15 gennaio 2014 – codice di comportamento**
- ▶ **Circolare Ministero Del Lavoro e delle Politiche sociali n. 6/2014**

L' ispezione

L'ispezione presso una ditta avviene sempre sulla base di una programmazione

- Visita ispettiva programmata d'ufficio:
- Visita ispettiva programmata a seguito di Richiesta d'Intervento.

Il programma degli ispettori del lavoro costituisce ordine di servizio, nonché atto di assoluta riservatezza.

L'ispezione

Vigilanza “a vista”

qualora non sia possibile identificare
in fase di programmazione i soggetti
destinatari dell'accertamento

L'ispezione

- ▶ **ART. 8 D.P.R. n. 520/1955:** *“Gli ispettori (del lavoro) hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno ed anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, ed i lavori, in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti.*

L'ispezione

- ▶ Il personale ispettivo deve qualificarsi sul luogo di lavoro **ed esibire la tessera di riconoscimento** normalmente all'atto dell'accesso ispettivo o comunque in un momento compatibile con le modalità accertative, **in modo tale da non vanificare il cd effetto sorpresa**

Procedura ispettiva

Nel corso dell'accesso, gli ispettori procedono a:

- ***Identificare i presenti sul luogo del lavoro;***
- ***Acquisire spontanee dichiarazioni;***
- ***Visionare la documentazione; eventualmente presente sul luogo di lavoro.***

Procedura ispettiva identificazione del personale presente.

- ▶ IL RIFIUTO DI FARSI IDENTIFICARE DA UN PUBBLICO UFFICIALE È FONTE DI RESPONSABILITÀ PENALE, DI CUI L'INTERESSATO DEVE ESSERE ADEGUATAMENTE INFORMATO.

Procedura ispettiva acquisizione di dichiarazioni

CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI N. 6/2014

- ▶ *Le dichiarazioni devono essere acquisite **secondo criteri di riservatezza**, per cui non è ammessa la presenza, durante tali operazioni, né del datore di lavoro o di chi ne fa le veci, né del professionista che lo assiste, **né di altri soggetti presenti sul luogo di lavoro in ragione della necessità di garantire la genuinità di quanto dichiarato**;*

Procedura ispettiva acquisizione di dichiarazioni

**NESSUNA COPIA DELLE DICHIARAZIONI DEVE ESSERE
RILASCIATA AL LAVORATORE O AL SOGGETTO
ISPEZIONATO.**

(EVENTUALE RICHIESTA DI ACCESSO DEVE ESSERE
RICHIESTA ALL'AMMINISTRAZIONE)

Conclusione dell'accesso ispettivo il verbale di primo accesso ispettivo.

- ▶ **Art. 13 D.Lgs.n. 124/04**

Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso ispettivo, viene rilasciato il verbale di primo accesso ispettivo al datore di lavoro o **alla persona presente all'ispezione (per quest'ultimo) con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro.**

Come denunciare irregolarità nei rapporti di lavoro

RICHIESTA D'INTERVENTO

SEGNALAZIONE

Come denunciare irregolarità nei rapporti di lavoro

LA RICHIESTA D'INTERVENTO

Il lavoratore può segnalare le irregolarità che riguardano il proprio rapporto di lavoro presentando all'ispettore di turno una RICHIESTA D'INTERVENTO.

La richiesta d'intervento deve essere il più possibile dettagliata:

- 1) dati del datore di lavoro e luogo dove è stata prestata l'attività lavorativa;
- 2) Mansioni svolte, giorni e orario di lavoro;
- 3) Documenti relativi al rapporto di lavoro;
- 4) Testimoni.

Come denunciare irregolarità nei rapporti di lavoro

Segnalazione

Chiunque può comunque segnalare all'ispettorato del lavoro violazioni di cui sia venuto a conoscenza.

(rapporti di lavoro che non interessano direttamente il segnalante).

Le segnalazioni devono essere sottoscritte.

Cosa succede alla richiesta d'intervento?

A seguito della presentazione di una richiesta d'intervento, l'ispettorato può:

1) Programmare una ispezione

2) Avviare un tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate

La conciliazione monocratica

- ▶ **ART. 11 D.LGS. 124/04**
- ▶ **Circ. MLPS n. 36/09**

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

La conciliazione monocratica

- ▶ L'attivazione del tentativo di conciliazione monocratica è una decisione discrezionale dell'Ufficio.
- ▶ Presuppone che non siano ancora state accertate irregolarità da parte del datore di lavoro

La conciliazione monocratica:

quando è possibile avviarla

- ▶ Le richieste d'intervento che hanno un contenuto economico patrimoniale:

Ad esempio:

- 1) Emersione di un rapporto di lavoro cd in nero e pagamento delle retribuzioni;
- 2) Pagamento delle mensilità non corrisposte;
- 3) Differenze retributive derivanti da omissione del datore di lavoro nella registrazione delle ore di lavoro o da erroneo inquadramento contrattuale.

N.B. non è possibile conciliare sui contributi !

La conciliazione monocratica :

limitazioni

- ▶ Irregolarità significativamente gravi e incisive, vale a dire quelle che:
 - 1) Rivestano diretta ed esclusiva rilevanza penale;
 - 2) Interessino altri lavoratori oltre al denunciante;
 - 3) Riguardino fenomeni di elusione particolarmente diffusi sul territorio di riferimento;
 - 4) Abbiano ad oggetto esclusivi profili di natura contributiva, previdenziale ed assicurativa.

La conciliazione monocratica:

limitazioni

Circolare MLPS n. 36/09

- ▶ **L'accordo conciliativo deve prevedere in ogni caso il riconoscimento di un periodo lavorativo intercorso tra le parti.**

Non si possono concludere conciliazioni monocratiche a carattere novativo, che si risolvano nella corresponsione di una somma di denaro da parte del datore di lavoro a mero titolo transattivo

La conciliazione monocratica: assistenza e delega (art. 11, co 2, D.Lgs.n. 124/04)

assistenza

Le parti convocate possono farsi assistere anche da:

- A) associazioni o organizzazioni sindacali;
- B) professionisti.

Delega

- A) Delega a conciliare sottoscritta dalla parte, unitamente a copia del documento d'identità;
- B) Autentica rilasciata dall'addetto del comune o dall'avvocato che assiste il proprio cliente.

La conciliazione monocratica : accordo raggiunto

**Il raggiungimento di un accordo estingue
il procedimento ispettivo, a condizione
che:**

Il datore di lavoro abbia dato
prova del:

**Pagamento delle
somme dovute al
lavoratore**

Il datore di lavoro abbia dato
prova del:

**Versamento dei
contributi riferiti alle
somme concordate.**

La conciliazione monocratica: accordo non rispettato/conciliazione non riuscita

Accordo
raggiunto ma
non rispettato

- L'accordo è dichiarato esecutivo con decreto del giudice competente, su istanza della parte interessata

Accordo non
raggiunto (o
parti assenti)

- La Direzione del lavoro dà seguito agli accertamenti ispettivi.

La diffida accertativa per crediti patrimoniali

art. 12 D.Lgs.n. 124/04

circ. MLPS n. 1/2013

- ▶ Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscano crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo

DIFFIDA IL DATORE DI LAVORO A CORRISPONDERE GLI IMPORTI RISULTANTI DAGLI ACCERTAMENTI

La diffida accertativa

È un atto che gli ispettori del lavoro possono adottare solo dopo avere avviato l'accertamento ispettivo.

La diffida accertativa per crediti patrimoniali: procedura

- ▶ Entro 30 giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione monocratica.

In caso di accordo raggiunto, il verbale di diffida perde efficacia.

La diffida accertativa per crediti patrimoniali: procedura

- ▶ Decorso inutilmente il termine di 30 giorni dalla notifica della diffida accertativa (o in mancanza di raggiungimento di un accordo in sede di conciliazione)

Con provvedimento del Direttore, la diffida accertativa acquista efficacia di titolo esecutivo.

la diffida accertativa per crediti patrimoniali: quando è applicabile

Tipologie di crediti	Applicabilità della diffida accertativa
Crediti retributivi da omesso pagamento	SI
crediti di tipo indennitario, da maggiorazioni, TFR, ecc	SI
Crediti legati a scelte discrezionali del datore di lavoro (retribuzioni di risultato, premi di produzione, ecc)	NO
Crediti retributivi da riqualificazione della tipologia contrattuale	NO
Crediti legati al demansionamento o alla mancata applicazione dei livelli minimi retributivi ovvero dal lavoro sommerso	SI

L'instaurazione di un rapporto di lavoro: il lavoro «nero»

- ▶ Art. 22 D.Lgs.n. 151/15 «lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro»
- ▶ Art. 14 D.Lgs.n. 81/08 «personale non risultante dalla documentazione obbligatoria»
- ▶ Art. 9, co 2, D.L.n. 510/96 e succ. Mod.

In caso di instaurazione del rapporto di lavoro (...) i datori di lavoro privati e le pubbliche amministrazioni sono tenuti a comunicare al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente al quello dell'instaurazione dei relativi rapporti

L'instaurazione di un rapporto di lavoro:
il lavoro «nero»

**LA COMUNICAZIONE
PREVENTIVA è
DETERMINANTE PER LA
VALUTAZIONE DELLA
REGOLARIZZAZIONE DEL
RAPPORTO DI LAVORO**

L'INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: LA LETTERA DI ASSUNZIONE

- ▶ ART. 4 BIS, primo periodo, comma 2, D.Lgs.n. 181/00 e succ. mod

All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio della attività di lavoro, i datori di lavoro privati sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

L'obbligo si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegni al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal D.Lgs.n. 152/97

L'INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: LA LETTERA DI ASSUNZIONE

L'obbligo del datore di lavoro di consegnare al lavoratore la lettera di assunzione è sanzionato ma non è determinante ai fini della regolarizzazione del rapporto di lavoro