

Il nuovo codice degli ispettori del lavoro

Il Ministero del lavoro, con decreto del 15 gennaio 2014, pubblicato sul proprio sito, ha adottato il nuovo “**Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro**” (di seguito, per brevità, anche “Codice”), che sostituisce il precedente (emanato con Decreto Ministeriale del 20 aprile 2006).

Il nuovo Codice, strutturato in 28 articoli, specifica in maniera chiara e dettagliata tutti gli aspetti procedurali dell'accertamento, indicando le regole cui il personale ispettivo deve uniformarsi nello svolgimento della propria attività, che deve essere condotta in modo da arrecare “*la minore turbativa possibile alle attività dei soggetti ispezionati*” (art. 7 principio di collaborazione).

Vengono individuate (art. 1: definizioni) **tre diverse tipologie di verbalizzazione** adottabili dall'ispettore del lavoro: le due ipotesi di verbale disciplinate dall'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 124 del 2004 (*i.e.* “**verbale di primo accesso**” e “**verbale unico**”, denominazione questa con cui il Codice si riferisce al verbale unico di accertamento e notificazione che conclude l'attività ispettiva); il “**verbale interlocutorio**” (art. 14: verbale interlocutorio), ipotesi non disciplinata dalla legge, che viene rilasciato nell'ambito di indagini particolarmente complesse e prolungate quando emergano ulteriori esigenze accertative per la definizione delle indagini e si rende necessario procedere all'acquisizione di nuova documentazione e/o informazioni (il Codice specifica che la richiesta di integrazione documentale deve essere “*motivata*” e che il verbale deve espressamente indicare che “*gli accertamenti sono ancora in corso*”).

Vengono poi tratteggiate **due distinte tipologie di modalità investigative**: “**vigilanza a vista**” e “**accesso breve**”. Il primo *modus operandi* consiste in un'attività di vigilanza programmata limitatamente ad un settore di attività oppure ad uno specifico ambito territoriale. La seconda, la vigilanza per accesso breve, viene definita come un accesso ispettivo finalizzato “*esclusivamente*” all'accertamento dell'eventuale impiego di lavoratori “*in nero*”. Se all'esito dell'accesso breve l'ispettore non riscontri difformità tra la situazione aziendale previamente acquisita dalle banche dati e quella constatata in sede ispettiva, dovrà concludere “*immediatamente*” l'accertamento, dandone immediata comunicazione al soggetto ispezionato (art. 9: procedura ispettiva).

L'**attività propedeutica** agli accertamenti è oggetto di specifica disciplina. Si prevede che l'indagine ispettiva vada preceduta da una fase preparatoria diretta a raccogliere tutta la documentazione e le informazioni inerenti al soggetto da controllare, avvalendosi delle banche dati realizzate anche in attuazione di protocolli d'intesa. In particolare, viene sancito l'**obbligo di acquisire, antecedentemente al primo accesso, ogni informazione** sull'organigramma aziendale, la forza lavoro denunciata e la situazione contributiva e assicurativa mediante la consultazione, ad esempio, dei dati presenti nel Registro delle imprese (art. 5: preparazione dell'ispezione)

Conseguenza di quanto sopra stabilito è l'**espressa limitazione** per l'ispettore di **chiedere** al datore di lavoro l'**esibizione** solo della **documentazione non verificabile direttamente d'ufficio**, il cui esame sarà effettuato nella sede aziendale ovvero, se funzionale all'accertamento, negli studi dei professionisti abilitati o nell'ufficio dell'ispettore (art. 11: acquisizione ed esame di documenti).

In generale il nuovo Codice ricalca le norme del predecessore del 2006, ribadendo, in un'ottica ancora più garantista e non meramente formalistica, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità, obiettività, efficienza e buona condotta a cui si deve ispirare il personale ispettivo nell'esercizio delle funzioni istituzionali.

Interpelli Ministeriali

Int. Min. lav. 22 gennaio 2014, n. 1

Conciliazione in sede sindacale e vizi procedurali del licenziamento

Il Ministero del lavoro, rispondendo ad un'istanza presentata da Confindustria, ha affermato che anche la **rinuncia all'impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo** intimato **senza il rispetto della procedura preventiva di conciliazione** cui all'art. 7, l. n. 604 del 1966, come novellato dalla l. n. 92 del 2012 (c.d. legge Fornero) **rientra** tra le **rinunce effettuabili validamente** dal lavoratore in sede protetta **ai sensi dell'art. 2113 c.c.**

Il **mancato rispetto della procedura** che, in ottica evidentemente conciliativa, impone l'obbligo di comunicare preventivamente alla Direzione Territoriale del lavoro competente l'intenzione di procedere ad un licenziamento per motivo oggettivo comporta un **vizio** la cui contestazione ben **può essere oggetto di abdicazione in sede sindacale** alla pari di qualsiasi altro vizio procedimentale e sostanziale del licenziamento.

Int. Min. lav. 30 gennaio 2014 n. 5

Ricorso alla somministrazione di lavoro e obbligo di elaborazione del DVR: non sussiste alcun obbligo di comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro

Confindustria avanzava un'istanza d'interpello relativa alla corretta interpretazione dell'art. 20, comma 5, lett. c), d.lgs. n. 276 del 2003 (c.d. legge Biagi), che stabilisce il **divieto** di ricorrere alla **somministrazione di lavoro** *“da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi”* ai sensi del T.U. Sicurezza (d.lgs. n. 81 del 2008).

In particolare, l'associazione datoriale desiderava conoscere se l'**impresa utilizzatrice**, sulla base della disciplina sopra richiamata, sia o meno **obbligata a comunicare** alla Direzione territoriale del lavoro competente l'avvenuta effettuazione valutazione dei rischi, quale presupposto di legittimità per il ricorso al lavoro interinale.

Il Ministero del lavoro ha riscontrato il quesito rilevando che né la legge Biagi, né il T.U. Sicurezza impongono alcun obbligo di comunicazione/notifica all'articolazione territoriale del Ministero in ordine alla effettuata valutazione dei rischi.

La disciplina di **legge** sopra citata, pertanto, **impone** all'impresa utilizzatrice **esclusivamente l'obbligo di dimostrare**, in caso di eventuale accesso ispettivo, l'**avvenuta effettuazione** della predetta **valutazione**, mediante esibizione del documento di valutazione rischi (DVR) redatto secondo le prescrizioni di cui al T.U. Sicurezza.

Violazione delle clausole di contingentamento ed effetti sul computo dei dipendenti

Cass. 28 novembre 2013, n. 26654

Si segnala un'interessante sentenza della Corte di Cassazione che pone in rilievo una conseguenza, spesso trascurata nella pratica, connessa alla violazione delle norme di derivazione collettiva che impongono limiti quantitativi per il ricorso alla somministrazione di lavoro (c.d. clausole di contingentamento).

Come noto, i lavoratori interinali – a tal proposito icasticamente ribattezzati da autorevole dottrina lavoratori “invisibili” – non sono computabili nell'organico dell'azienda utilizzatrice agli effetti dell'applicazione di normative di legge, tra cui anche quella in materia di tutela reale conseguente al recesso datoriale (art. 22, comma 5, d.lgs. n. 276 del 2003).

Le aziende che si trovano leggermente al di sotto della soglia per l'applicazione del “famigerato” art. 18 St. lav., facendo ricorso al lavoro interinale, possono legittimamente affrontare eventuali picchi di attività produttiva senza necessità di procedere a nuove assunzioni, fermo restando il rispetto dei presupposti di legge e contrattuali di cui alla legge Biagi.

Al fine di arginare eventuali fughe verso il lavoro somministrato, l'art. 20, comma 4, d.lgs. n. 276 del 2003 – che sul punto ricalca l'art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368 del 2001 in materia di limiti alle assunzioni a tempo determinato – rimette ai contratti collettivi nazionali l'individuazione di eventuali limiti quantitativi all'utilizzazione della somministrazione a termine.

La violazione dei limiti quantitativi imposti dalla contrattazione collettiva comporta l'illegittimità del ricorso alla somministrazione e l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore.

Ferma restando la disciplina di cui sopra, la Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, ha evidenziato una diversa ed ulteriore conseguenza della violazione della normativa in materia di somministrazione di lavoro: il **superamento dei limiti numerici** di ricorso al lavoro somministrato stabilito dalla contrattazione collettiva **impedisce** all'utilizzatore di **beneficiare della non computabilità** del prestatore di lavoro **nell'organico aziendale**.

Ciò comporta che se il lavoratore licenziato deduce in giudizio l'avvenuto sfioramento delle clausole di contingentamento ed il datore non è in grado di dimostrarne il rispetto, i lavoratori somministrati assunti in misura maggiore rispetto ai limiti numerici saranno computabili ai fini dell'applicazione della disciplina di legge in materia di conseguenze sanzionatorie del licenziamento illegittimo .

Corte di Giustizia Europea: illegittima l'esclusione dei dirigenti dalla mobilità

CGE C-596/2012 del 13 febbraio 2014

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza resa all'esito di ricorso per inadempimento presentato dalla Commissione Europea nei confronti della Repubblica Italiana, ha dichiarato l'**illegittimità** della **normativa italiana** sui **licenziamenti collettivi** (artt. 4 e 24, l. n. 223 del 1991), nella **parte** in cui **esclude** dalla procedura la categoria dei **dirigenti**.

L'esclusione, secondo la Corte di Giustizia, non trova fondamento e giustificazione nella disciplina comunitaria (direttiva 98/59/CE concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi), con la conseguenza che anche i

dirigenti devono essere assoggettati, quando ne ricorrono le condizioni, alla procedura di licenziamento collettivo.

La sentenza in commento, come sopra anticipato, è stata resa all'esito di un ricorso per inadempimento promosso dalla Commissione Europea, procedimento avente ad oggetto la violazione da parte di uno Stato membro di *“uno degli obblighi a lui incombenti in virtù dei trattati”* (art. 258 Trattato Funzionamento Unione Europea).

Le pronunce con cui la Corte accerta l'esistenza dell'inadempimento hanno natura dichiarativa. Lo Stato soccombente nel Giudizio, ai sensi dell'art. 260 TFUE, *“è tenuto a prendere i provvedimenti che l'esecuzione della sentenza della Corte comporta”* e in caso ciò non avvenga la Commissione ha il potere di ricorrere nuovamente alla Corte contro lo Stato che persista nell'inadempimento dichiarato giudizialmente. La Corte, se risconterà che la legislazione dello Stato membro non si è adeguata alla pronuncia dichiarativa, imporrà allo Stato il pagamento di una sanzione pecuniaria.

Ciò significa concretamente che se lo Stato Italiano vorrà evitare di essere sottoposto a sanzioni pecuniarie sarà tenuto a prendere provvedimenti atti a modificare la legislazione in materia di licenziamenti collettivi nel senso prescritto dalla Corte.

Lavoro nero e violazione della normativa in materia di orario di lavoro: sulla via dell'alleggerimento

Le modifiche proposte in Commissione per la conversione del D.l. “Destinazione Italia”

Nella precedente edizione della newsletter si era segnalato che, probabilmente anche sotto la spinta dell'opinione pubblica turbata dai ben noti accadimenti di Prato, il Legislatore con d.l. n. 145 del 2013 n. (c.d. Decreto Destinazione Italia) era intervenuto in materia di sanzioni amministrative connesse al lavoro nero (aumento del 30%) e alla violazione della normativa in materia di orario di lavoro e riposi (aumento del 1.000%).

Si segnala che l'aumento delle sanzioni, secondo il più classico dei dietrofront, parrebbe ora destinato ad essere mitigato. Le Commissioni Finanze e Attività produttive della Camera hanno infatti **approvato l'emendamento** dei relatori che **raddoppia – anziché decuplicare** – le **sanzioni amministrative** contro **violazioni** della **normativa** sulla **durata massima settimanale dell'orario di lavoro** e sui **riposi settimanali**.

Allo stato attuale il testo ufficiale dell'emendamento approvato non è ancora reperibile.

Seguiranno nella prossima newsletter, all'atto dell'approvazione ufficiale della legge di conversione, ulteriori approfondimenti e commenti.