



Consulti del Lavoro

Consiglio Provinciale di Caltanissetta

“GLI ACCESSI ISPETTIVI IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA – LA PREVENZIONE E LA GESTIONE DEL CONTENZIOSO”

La prevenzione

Relatore Dott. Daniele Sanna

INDICE DELLA LEZIONE

- Il verbale unico;
- La conciliazione monocratica;
- La diffida obbligatoria;
- La diffida accertativa;
- I rimedi avverso i provvedimenti di diffida accertativa;
- La maxisanzione



GLI ATTI DEL PROCEDIMENTO ISPETTIVO

Art. 13 D.Lgs n.124 del 2004

L. n.183 del 2010

Circolare MLPS n.41 del 2010

A seguito delle modifiche del 2010 il procedimento ispettivo si caratterizza per i seguenti atti procedurali:

- Verbale di primo accesso (già “direttiva Sacconi” del 18/09/2009);
- Verbale interlocutorio (Circolare DGAI n.41 del 2010);
- Verbale unico (Art. 13 D. Lgs n.124 del 2004);
- Comunicazione di regolare definizione degli accertamenti (Circolare DGAI n.41 del 2010);

GLI ATTI DEL PROCEDIMENTO ISPETTIVO

Art. 13 D.Lgs n.124 del 2004

L. n.183 del 2010

Circolare MLPS n.41 del 2010

Riduzione degli atti notificati al soggetto ispezionato ai soli verbali di primo accesso ed al verbale unico di accertamento e contestazione, salvo specifiche e necessarie esigenze del procedimento stesso.



GLI ATTI DEL PROCEDIMENTO ISPETTIVO

Art. 13 D.Lgs n.124 del 2004

L. n.183 del 2010

Circolare MLPS n.41 del 2010

Sono esclusi da questa logica tutti i provvedimenti che seguono appositi ed autonomi percorsi di definizione (Circolare n.41 del 2010):

- Diffida accertativa;
- Disposizione;
- Provvedimenti di polizia giudiziaria (prescrizione ex art. 15 D.Lgs n.124 del 2004 e sospensione ex art. 15 D.Lgsn.81/2008);



GLI ATTI DEL PROCEDIMENTO ISPETTIVO

Art. 13 D.Lgs n.124 del 2004

L. n.183 del 2010

Circolare MLPS n.41 del 2010

Il contenuto del verbale di primo accesso:

- Identificazione dei lavoratori presenti su luogo di lavoro;
- Descrizione delle attività lavorative cui l'ispettore assiste: rilevante ai sensi dell'art. 2700 c.c. ed art. 10, co. 5, Dlgs n.124 del 2004, perché i fatti descritti sono considerati veri fino a querela di falso;
- Specificazione delle attività compiute dall'ispettore in sede di accesso;
- Eventuali dichiarazioni del datore di lavoro o di chi ne fa le veci o della persona presente all'ispezione: queste dichiarazioni possono essere formalizzate anche successivamente tramite email o fax;
- Annotazione dell'avviso al datore di lavoro di poter essere assistito da un consulente del lavoro o altro soggetto abilitato ai sensi della legge n.12/79;
- Richieste documentali: specificare ogni richiesta utile alla prosecuzione degli accertamenti che, ove inevase ad una seconda richiesta sono passibili delle sanzioni previste dall'art.4, co. 7 della legge n.628/61.

GLI ATTI DEL PROCEDIMENTO ISPETTIVO

Art. 13 D.Lgs n.124 del 2004

L. n.183 del 2010

Circolare MLPS n.41 del 2010

Qualora l'accertamento si riveli complesso e prolungato nel tempo e si manifestino ulteriori esigenze informative durante l'accertamento;

Il contenuto del verbale interlocutorio:

- Descrizione completa delle attività di indagini ulteriori compiute;
- L'indicazione della documentazione di lavoro eventualmente esaminata;
- La richiesta di documenti o informazioni ulteriori rispetto a quanto richiesto con il verbale di primo accesso;

Deve essere presente l'avvertimento espresso che gli accertamenti sono ancora in corso

GLI ATTI DEL PROCEDIMENTO ISPETTIVO

Art. 13 D.Lgs n.124 del 2004

L. n.183 del 2010

Circolare MLPS n.41 del 2010

Il contenuto del verbale unico finale:

- Esiti finali dell'accertamento;
- Indicazioni delle fonti di prova (nel rispetto dei limiti di legge – ad es. applicazione del c.p.p. se anche accertamenti penali - e della privacy dei lavoratori dichiarazioni non devono essere riconducibili a specifici lavoratori);
- Diffida a regolarizzare le violazioni sanabili;
- Ammissione al pagamento per le violazioni già sanate (diffida ora per allora) nella misura minima o di un quarto della sanzione prevista in misura fissa;
- Ammissione al pagamento della sanzione ridotta ex art.16 della L. 689/81 o un terzo della sanzione prevista in misura fissa, per le violazioni non sanate o non sanabili;
- Indicazione dei ricorsi esperibili e dei relativi termini per la proposizione e delle autorità presso cui esperirli

GLI ATTI DEL PROCEDIMENTO ISPETTIVO

Art. 13 D.Lgs n.124 del 2004

L. n.183 del 2010

Circolare MLPS n.41 del 2010

Il contenuto del verbale unico finale:

- Esiti finali dell'accertamento;
- Indicazioni delle fonti di prova (nel rispetto dei limiti di legge – ad es. applicazione del c.p.p. se anche accertamenti penali - e della privacy dei lavoratori dichiarazioni non devono essere riconducibili a specifici lavoratori);
- Diffida a regolarizzare le violazioni sanabili;
- Ammissione al pagamento per le violazioni già sanate (diffida ora per allora) nella misura minima o di un quarto della sanzione prevista in misura fissa;
- Ammissione al pagamento della sanzione ridotta ex art.16 della L. 689/81 o un terzo della sanzione prevista in misura fissa, per le violazioni non sanate o non sanabili;
- Indicazione dei ricorsi esperibili e dei relativi termini per la proposizione e delle autorità presso cui esperirli

ART 13, COMMA 4, LETT E) IL VERBALE UNICO CONTIENE ANCHE :


Contenuto del verbale unico finale: indicazione degli strumenti difensivi

- Indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione. La norma fa riferimento ai due strumenti difensivi di carattere generale mediante i quali l'intero verbale unico può formare ordinariamente oggetto di impugnazione: gli scritti difensivi al Direttore della Direzione provinciale del lavoro art. 18, L. n. 689/1981;
- il ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro ex art. 17, D.Lgs. n. 124/2004 (i verbali adottati al termine degli accertamenti dagli agenti e ufficiali di p.g. non sono immediatamente impugnabili al Comitato regionale per i rapporti di lavoro, ma solo contestabili mediante produzione degli scritti difensivi, in quanto l'art. 17, D.Lgs. n. 124/2004 fa esclusivamente riferimento agli atti di accertamento delle Direzioni provinciali del lavoro e degli Istituti ed Enti di previdenza obbligatoria).

NOTIFICAZIONE DEL VERBALE UNICO E DECORRENZA DEI TERMINI PER LA NOTIFICAZIONE

Il verbale unico deve essere notificato al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido, ovvero nel caso di pluralità di concorrenti nell'illecito a tutti i soggetti formalmente responsabili degli inadempimenti

Il *dies a quo* per la decorrenza del termine di 90 giorni richiesto ex art. 14, secondo comma, L. n. 689/1981, va individuato nel momento in cui si sono conclusi gli accertamenti nel loro complesso, comprendendo in tal modo anche i tempi tecnici ragionevolmente utili e necessari ai fini dell'analisi, dell'elaborazione e della verifica degli elementi formati e raccolti.



GLI ATTI DEL PROCEDIMENTO ISPETTIVO

Art. 13 D.Lgs n.124 del 2004

L. n.183 del 2010

Circolare MLPS n.41 del 2010

Quando al verbale di primo accesso ispettivo non faccia seguito alcun provvedimento sanzionatorio l'ispezionato dovrà essere avvisato con apposita “comunicazione di regolare definizione degli accertamenti”.

Il contenuto della comunicazione di regolare definizione degli accertamenti :

- Indicazione esplicita che allo stato degli atti non siano emersi elementi di irregolarità idonei a comprovare la sussistenza di illeciti.

EFFICACIA PROBATORIA DEI VERBALI ISPETTIVI


Costituisce un assunto pacifico che il **verbale ispettivo faccia piena prova fino a querela di falso dei fatti direttamente accertati dall'organo di vigilanza** così come peraltro confermato dalla giurisprudenza della corte di cassazione (Cass. Sez. Un. n. 1133/2000).



EFFICACIA PROBATORIA DEI VERBALI ISPETTIVI

Si pone al riguardo la questione relativa alla possibilità di considerare il rapporto dell'ispettore verbalizzante come idoneo a fondare una presunzione semplice di attendibilità delle conclusioni alle quali lo stesso è pervenuto.

La risposta deve muovere dalla considerazione che l'utilizzazione delle risultanze dell'attività di vigilanza nel processo è finalizzata alla formulazione del giudizio sul fatto, ovvero di un giudizio concernente fatti storici qualificabili come modificativi costitutivi o estintivi del diritto vantato




EFFICACIA PROBATORIA DEI VERBALI ISPETTIVI

Il convincimento dell'ispettore non può assumere alcun rilievo non costituendo di per sé un fatto o comunque non tale da essere assimilato ai fatti costitutivi, modificativi o estintivi del diritto affermato.

Il verbale ispettivo, dunque, non è idoneo a fondare una presunzione.

Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui l'ispettore dichiari l'esistenza di fatti storici non direttamente riscontrati o tenti di dedurre elementi di prova dall'acquisita conoscenza di un fatto (es : dal riscontro di firme apposte dal lavoratore su documenti aziendali in un arco significativo di tempo desuma la prova della presenza continuativa del lavoratore in azienda) .



UTILIZZAZIONE DELLE DICHIARAZIONI DEI LAVORATORI NEL PROCESSO

Le verbalizzazioni ad opera dell'ispettore delle dichiarazioni rilasciate spontaneamente dai lavoratori valgono come prova delle circostanze dell'effettiva esistenza, provenienza e data delle medesime; su tali fatti storici il processo verbale costituisce la prova legale ex art. 2700 c.c. superabile solo mediante la proposizione della querela di falso.


Deve escludersi invece la possibilità di conferire alle dichiarazioni raccolte e verbalizzate la medesima efficacia probatoria dei fatti storici in esse riportati, considerato che il pubblico ufficiale non può accertarne la rispondenza al vero.



VALORE PROBATORIO DELLE DICHIARAZIONI

Si ritiene che le dichiarazioni rese dai terzi e riportate nel verbale ispettivo non confermate in una prova testimoniale ritualmente assunta ai sensi degli artt. 244 e ss. c.p.c. costituiscono **argomenti di prova** o comunque fondare presunzioni in presenza di indizi gravi precisi e concordanti

Secondo la più recente giurisprudenza tuttavia costituiscono **elementi indiziari utilizzabili solo in concorso con altri elementi istruttori** e non quali fonti esclusive di convincimento.



EFFICACIA PROBATORIA DEL VERBALE E DELLE DICHIARAZIONI – DISTINZIONI

Occorre in definitiva tenere distinti ai fini probatori :


- il processo verbale che trascrive la dichiarazione resa dal terzo all'ispettore quale atto nell'ambito del quale il fatto storico rilevante ai fini del giudizio viene riferito *de relato* mediante la sua enunciazione da parte del dichiarante;
- il **verbale ispettivo** con il quale l'ispettore redige il rapporto concernente l'accertamento espletato riportandone gli esiti.



EFFICACIA PROBATORIA DEL VERBALE E DELLE DICHIARAZIONI – DISTINZIONI

La distinzione in esame emerge anche dal testo del citato art. 33, laddove nel ribadire il contenuto necessario del verbale ispettivo richiede al comma 4, lett. a) gli **esiti dettagliati dell'accertamento con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati**

Da ciò emerge dunque come le fonti di prova che nel verbale devono essere indicate in modo puntuale e tra le quali rientrano certamente le dichiarazioni rese dai terzi e ritualmente verbalizzate sono da tenere distinte dal verbale stesso.



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Art. 11 D.Lgs n.124 del 2004
Circolare MLPS n.36 del 2009

La conciliazione monocratica è uno strumento utile a dirimere quelle controversie, tra datore di lavoro e lavoratore, che possono essere oggetto di una conciliazione stragiudiziale.



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Circolare ministeriale n.36/09:
ambito di applicazione

Tutti i tipi di lavoro subordinato

Anche il caso in cui il lavoratore sia titolare di un
rapporto di lavoro autonomo.

Sono esclusi i rapporti di lavoro oggetto di
certificazione ai sensi dell'art. 75 del D.Lgs n.276
del 2003 (specifica procedura ex art. 80)



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Circolare ministeriale n.36/09:
oggetto della conciliazione


Quelle controversie che possono essere oggetto di atti disponibili da parte del datore di lavoro e da parte del lavoratore (diritti natura patrimoniale).



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Circolare ministeriale n.36/09:
oggetto della conciliazione

Sono escluse dalla conciliazione monocratica i casi di irregolarità significativamente grave ed incisiva:

- I casi di diretta ed esclusiva rilevanza penale (la fattispecie deve integrare un reato);
 - I casi che interessano lavoratori ulteriori oltre al denunciante (altri lavoratori e fenomeni di rilevante impatto sociale, salvo tutti identificabili nominativamente);
 - I casi che riguardano fenomeni di elusione particolarmente diffusi nel territorio di riferimento della denuncia;
 - I casi che riguardano esclusivamente profili di natura contributiva, previdenziale ed assicurativa.
- 

LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Tipi di conciliazione

Due tipi di conciliazione monocratica:

- Preventiva all'accesso ispettivo;

- Contestuale all'accesso ispettivo.

In entrambi i casi l'attivazione della conciliazione monocratica interrompe i termini per la contestazione delle violazioni ai sensi dell'art.14 della legge n.689 del 1981, fino all'esito della procedura medesima, adempimento compreso



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Conciliazione preventiva all'accesso
ispettivo: presupposti

I presupposti per la conciliazione preventiva sono:

- Richiesta di intervento;
- Presupposti sostanziali;
- Non essere iniziato ancora il procedimento ispettivo;



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Conciliazione preventiva all'accesso ispettivo:
procedimento

- Valutazione sostanziale della richiesta di intervento;
- Assegnazione ad un funzionario, anche non ispettore, della pratica;
- Convocazione delle parti in DTL;

Nella convocazione si avverte le parti che possono farsi assistere da rappresentanti sindacali o da professionisti abilitati ex L. 12/79 durante la procedura di conciliazione



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Conciliazione contestuale all'accesso
ispettivo:

Art. 11, comma 6 D.Lgs n.124/04
presupposti

- Accesso ispettivo in corso;
- Valutazione *in loco* dell'esistenza dei presupposti sostanziali per definire in via conciliativa sulle questioni per le quali emergano i presupposti per effettuare la "conciliazione";
- Redazione apposita relazione alla DTL di appartenenza;
- Necessario il consenso delle parti alla conciliazione, che va verbalizzato appositamente anche successivamente al verbale di primo accesso;
- Il consenso delle parti può essere reso anche separatamente e con atti diversi

LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Conciliazione contestuale all'accesso
ispettivo:
esclusione (Circolare MLPS n.24/04)

Nel caso in cui la richiesta di intervento non sia stata ammessa alla conciliazione preventiva, non può essere ammessa durante l'accesso come conciliazione contestuale.



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Esiti della conciliazione

La procedura di conciliazione è oggetto di un apposito verbale che riassume i fatti ed espone gli esiti.

E' sottoscritto dal funzionario delegato e dalle parti (ove presenti)

Il funzionario delegato può non sottoscrivere il verbale ove lo ritenga manifestamente volto ad eludere l'applicazione della tutela pubblicistica posta a favore del lavoratore



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

L'accordo ed i suoi
effetti

In caso di accordo la sottoscrizione del verbale e l'adempimento degli obblighi da parte del datore di lavoro – pagamento retribuzione e contributi previdenziali e dei premi assicurativi– estingue il procedimento ispettivo.

La conciliazione adempiuta è inoppugnabile ex art 2113 comma 4 c. c. .



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Determinazione del contenuto patrimoniale dell'accordo

Retribuzione: può essere determinata anche in misura inferiore ai minimi contrattuali di riferimento (e' nella disponibilità del lavoratore);

Contributi previdenziali e premi assicurativi: determinati in funzione della retribuzione ma mai sotto i minimali previsti dalla legge
(Circolare MLPS 24/2004, INPS 132/2004, 6/2007, Nota Ministero 5222/2006).

Sanzioni previdenziali: determinate ai sensi dell'art.116, comma 8 , lett b) della L. n.388/2000 – pentimento operoso – pari al dovuto maggiorato del 5, 5 %
(Nota MLPS n. 5222/2006; INPS circ. n. 6 del 2007).

In ogni caso oggetto dell'accordo è un periodo di lavoro determinato ed ammesso da entrambe le parti, non sono ammissibili conciliazioni novative a saldo e stralcio.

LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Determinazione del contenuto patrimoniale
dell'accordo

- Si ha transazione novativa quando la situazione preesistente viene interamente sostituita dalla transazione; diversamente la transazione è non novativa.
- Dunque la transazione novativa si distingue da quella semplice per il fatto di essere negozio non ausiliario, bensì principale nel senso che in esso diritti ed obbligazione trovano la loro unica fonte.



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

L'accordo ed i suoi effetti:
differimento e rateizzazione

In caso di differimento dei versamenti o di pagamento rateale il verbale è efficace dopo il versamento o il pagamento dell'ultima rata entro il termine concordato.

Il datore deve comunicare alla DTL la prova dell'integrale pagamento



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

L'esito negativo della conciliazione

Ipotesi di esito negativo:

- Mancato accordo tra le parti;
- Una delle parti non si presenta;
- Nel caso di attività ispettiva avviata una delle parti non presta il suo consenso;
- Mancata sottoscrizione del funzionario;
- Mancato adempimento da parte del datore di lavoro.



LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

L'esito negativo della conciliazione

Nel caso di esito negativo la procedura ispettiva prosegue il suo iter.

Il verbale sottoscritto e non adempiuto può acquistare valore di titolo esecutivo (art.11 del D.Lgs n.124/04)



LA DIFFIDA OBBLIGATORIA E LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI


Il potere di diffida ex artt. 12 e 13 D.Lgs
n.124 del 2004

Il soggetto sanzionato può essere destinatario di un provvedimento di “diffida ad adempiere”

Due tipi:

Obbligatoria: diffida al trasgressore e all'obbligato in solido a regolarizzare le inosservanze materialmente sanabili;

Patrimoniale: diffida al datore di lavoro di corrispondere direttamente al lavoratore le somme che risultano accertate quali crediti retributivi dovuti in base al CCNL e non corrisposti;



LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04 DOPO LE MODIFICHE DELL'ART. 33 L.183/2010

Natura dell'atto di diffida

La diffida obbligatoria è un provvedimento amministrativo attraverso il quale si ordina il compimento, ad uno o piu' soggetti determinati, di un'attività, al fine di rimediare ad una situazione di irregolarità materialmente sanabile.



LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04 PRESUPPOSTI SOSTANZIALI DELLA DIFFIDA

- Inosservanza norme di legge in materia di lavoro e legislazione sociale;
- Le disposizioni del contratto collettivo che hanno una funzione integrativa del precetto normativo la cui violazione è punita in via amministrativa (es. art. 5, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003, lavoro straordinario maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro);
- Inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative;
- Inadempimenti materialmente sanabili, per i quali risulta possibile porre in essere il comportamento omesso od ottemperare anche in ritardo all'adempimento richiesto dalle norme.



LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04 ORGANI COMPETENTI AD EMETTERE LA DIFFIDA OBBLIGATORIA


- Ispettori del lavoro;
- Ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate e riconducibili alla materia previdenziale;
- Ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria che accertano ai sensi dell'articolo 13, l. 689/1981, le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale (ex comma 7 art 13 D.Lgs 124/04).



LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04 TITOLARITÀ DEL POTERE DI DIFFIDA

Nelle ipotesi in cui gli organi competenti riscontrino violazioni amministrative per le quali trovi applicazione l'istituto della diffida obbligatoria, saranno tenuti ad utilizzare tale strumento che è condizione di procedibilità per l'irrogazione delle relative sanzioni.

Non devono inviarsi i meri atti di constatazione dei presupposti delle violazioni alle Direzioni territoriali del lavoro per la formalizzazione dei provvedimenti sanzionatori, come avveniva alla luce del precedente sistema.




LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04 I DESTINATARI DEL PROVVEDIMENTO

I destinatari del provvedimento di diffida sono:

- Il trasgressore o trasgressori;
- l'eventuale obbligato/i in solido, ai sensi dell'articolo 6 della legge 24 novembre 1981, n.689,

Rispetto al previgente testo normativo non si fa piu' esclusivo riferimento al solo datore di lavoro come unico soggetto nei cui confronti indirizzare la diffida stessa

LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04 L'OTTEMPERANZA ALLA DIFFIDA IN CASO DI PIU' TRASGRESSIONI

- In presenza di più trasgressori, ai sensi dell'art. 5, L. n. 689/1981, l'ottemperanza alla diffida da parte di uno solo di essi consente a tutti di accedere al pagamento della sanzione in misura minima;
 - Il procedimento si estinguerà in relazione a ciascun trasgressore con il pagamento della sanzione da parte del singolo responsabile o da parte dell'obbligato in solido.
- 

LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04 POTERE DI DIFFIDA E VERBALE UNICO EFFETTO DELLA DIFFIDA

Interruzione dei termini di prescrizione

Il comma 5 prevede invece che l'adozione del provvedimento di diffida interrompa i termini di cui all'art. 14, di cui alla L. n. 689/1981 nonché quelli del ricorso disciplinato dall'art. 17, D.Lgs. n. 124/2004 sino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo da ultimo indicato.



LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04

ESITI DELLA DIFFIDA OBBLIGATORIA:

- Inottemperanza alla diffida
- Ottemperanza alla diffida e mancato pagamento della sanzione in misura ridotta
- Ottemperanza alla diffida e pagamento della sanzione in misura ridotta
- Ottemperanza alla diffida e pagamento della sanzione in misura ridotta e prova del pagamento e dell'adempimento



LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04

ESITI DELLA DIFFIDA OBBLIGATORIA:

Inottemperanza alla diffida: nessun beneficio relativo all'importo sanzionato e ripresa del procedimento sanzionatorio;




LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04

ESITI DELLA DIFFIDA OBBLIGATORIA:

Ottemperanza alla diffida e mancato pagamento della sanzione in misura ridotta.

Il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido e' 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 di cui al comma 2, se non paga e da prova dell'adempimento e del pagamento non si estingue il procedimento sanzionatorio.




LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04

ESITI DELLA DIFFIDA OBBLIGATORIA:

Ottemperanza alla diffida e pagamento della sanzione in misura ridotta

Il pagamento dell'importo della sanzione ridotta estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida.

In ogni caso deve essere data prova dell'adempimento e del pagamento altrimenti il procedimento non si estingue




LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04

ESITI DELLA DIFFIDA OBBLIGATORIA:

Ottemperanza alla diffida e pagamento della sanzione in misura ridotta e prova del pagamento e dell'adempimento

L'ottemperanza, il pagamento dell'importo della sanzione ridotta e la prova di entrambi gli adempimenti, estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida.



DIFFIDA OBBLIGATORIA

TERMINI PER L'OTTEMPERANZA E PER IL PAGAMENTO

Termine per la regolarizzazione

- L'art 13, comma 2, D.Lgs.n. 124/2004 prevede un termine di **trenta giorni** entro cui procedere alla regolarizzazione. Il termine decorre dalla notificazione del verbale unico di accertamento (precedentemente la durata del termine era lasciata alla discrezionalità dell'organo di vigilanza).

Termini per il pagamento

- L'ottemperante ha quindici giorni per il pagamento della sanzione ridotta (somma minima prevista dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa (art.13, comma 3, D.Lgs.n. 124/2004). A seguito di tale versamento il procedimento sanzionatorio si estingue.



LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04

CONDIZIONI PER L'ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO ISPETTIVO

Art 13, comma 3

L'attuale articolo 13 comma 3 condiziona pertanto l'estinzione del procedimento sanzionatorio alle seguenti condizioni:

- effettiva ottemperanza alla diffida;
- pagamento della sanzione minima;
- prova dell'effettivo adempimento e dell'effettivo pagamento da parte del trasgressore o dell'obbligato;

L'assenza delle condizioni necessarie a dichiarare l'adempimento determina la produzione da parte del verbale unico degli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti di entrambi (art 13, comma 5).

L'adempimento delimita anche l'ambito della definizione dell'estinzione del procedimento in quanto lo estingue esclusivamente in relazione alle inosservanze oggetto di diffida.



LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04 DIFFIDA ORA PER ALLORA ART. 13, COMMA 4, LETT. C), D.LGS N.124/04

E' la possibilità di estinguere gli illeciti ammettendo il datore di lavoro a pagare direttamente la sanzione ridotta nei casi in cui lo stesso abbia spontaneamente regolarizzato la fattispecie prima dell'accesso ispettivo (ad es. adempimento successivo al termine previsto dalla legge).



LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04
TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DEL RICORSO EX ART.
17, D.LGS. N. 124/2004

L'art. 13, comma 5, prevede l'interruzione del termini di cui all'art. 17, D.Lgs. n. 124/2004, per la presentazione del ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro nel caso sia stata adottata una diffida obbligatoria.



LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04 TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DEL RICORSO EX ART. 17, D.LGS. N. 124/2004

Illeciti diffidabili:

- qualora nel verbale siano contestati esclusivamente illeciti diffidabili, il dies a quo per la presentazione del ricorso (trenta giorni come termine fissato per i ricorsi amministrativi dal D.P.R. n. 1199/1971) decorrerà dopo i 45 giorni, dei quali trenta fissati per regolarizzazione delle inosservanze e quindici stabiliti per il pagamento.

Illeciti non diffidabili:

- Nell'ipotesi in cui il verbale unico contenga solo illeciti non diffidabili, contestati ai sensi dell'art. 14, L. n. 689/1981 il termine per la proposizione del ricorso decorrerà dal momento della ricezione della notifica stessa

LA DIFFIDA OBBLIGATORIA EX ART. 13 D.LGS 124/04 TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DEL RICORSO EX ART. 17, D.LGS. N. 124/2004

A fronte del diverso dies a quo, qualora nel verbale unico siano contestati alcuni illeciti diffidabili ed altri non diffidabili, si ritiene pertanto opportuno fissare UN UNICO momento temporale a far data dal quale promuovere il ricorso stesso ovvero decorsi 45 giorni.



LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

La diffida accertativa:

Art. 12 D.Lgs n.124 del 2004

Circolare Ministero del Lavoro n.1/2013


“Qualora nell’ambito dell’attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del Lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti.”



LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

Art. 12 D.Lgs n.124 del 2004
Circolare Ministero del Lavoro n.1/2013

Presupposti della diffida:

- Accesso ispettivo;
 - Accertata l'esistenza di crediti patrimoniali in favore del lavoratore (Circolare n.1/2013);
 - Determinazione degli importi dovuti da parte del personale ispettivo usando il CCNL di categoria delle OO.SS. maggiormente rappresentative;
- 

LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

Art. 12 D.Lgs n.124 del 2004
Circolare Ministero del Lavoro n.1/2013
Esiti del provvedimento di diffida:

Entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento di diffida il datore di lavoro puo':

- Pagare le somme diffidate;

- Richiedere il tentativo di conciliazione da parte del datore di lavoro (comma 2, art.12, D.L.gs n.124 del 2004);

Dopo i 30 giorni il datore puo':

- Ricorrere al Comitato Regionale per i Rapporti di Lavoro, art. 17 D.Lgs n.124 del 2004 – dopo la validazione - ;

- Rimanere inadempiente e lasciar decadere i termini a difesa;

LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

La diffida accertativa art. 12 D.Lgs n.124 del 2004:
richiesta di conciliazione, comma 2, art. 12 D.Lgs
124/04

Entro 30 giorni dalla emissione della diffida il datore può chiedere il tentativo di conciliazione monocratica (stessa procedura), presso la DTL.



LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

La diffida accertativa art. 12 D.Lgs n.124 del 2004:
richiesta di conciliazione, comma 2, art. 12 D.Lgs
124/04

Richiesta del tentativo di conciliazione esiti:

-Richiesta conciliazione, accordo raggiunto e corretto adempimento;

-Richiesta di conciliazione, accordo raggiunto e mancato adempimento dell'accordo;

-Richiesta conciliazione e mancato accordo attestato da apposito verbale;



LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

La diffida accertativa art. 12 D.Lgs n.124 del 2004: richiesta di conciliazione, comma 2, art. 12 D.Lgs 124/04

Richiesta conciliazione e accordo raggiunto:

Si applica la disciplina prevista per la conciliazione monocratica ed i relativi obblighi di comunicazione agli organi ispettivi.

Il profilo contributivo non può essere inferiore ai minimi contributivi accertati, alle sanzioni ed agli interessi legali

Il provvedimento di diffida perde efficacia in caso di accordo delle parti.

L'accordo non adempiuto acquista efficacia esecutiva ai sensi del comma 3 bis dell'art.11 del D.Lgs n.124 del 2004.

LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

La diffida accertativa art. 12 D.Lgs n.124 del 2004:
validazione della diffida accertativa ex art. 12,
comma 3, D.Lgs 124/04

Il provvedimento di diffida acquista valore di accertamento tecnico ed efficacia di titolo esecutivo con provvedimento del Direttore della DTL in caso di decorrenza del termine di 30 giorni o di mancato accordo in caso di tentativo di conciliazione monocratica.

E' un titolo esecutivo a formazione amministrativa per la soddisfazione di un diritto soggettivo privato

LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

La diffida accertativa art. 12 D.Lgs n.124 del 2004:
ricorso, comma 4, art. 12 D.Lgs 124/04

Contro il provvedimento di diffida reso esecutivo con provvedimento del Direttore – comma 3- il datore di lavoro può presentare ricorso amministrativo davanti al Comitato regionale per i rapporti di lavoro ex art. 17 D.Lgs n. 124 del 2004, entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento validato stesso.

Ricorso gerarchico improprio.



LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

La diffida accertativa art. 12 D.Lgs n.124 del 2004:
ricorso, comma 4, art. 12 D.Lgs 124/04

Procedimento del ricorso presentato dal datore alla DRL competente:

- La DRL lo inoltra al Comitato Regionale in composizione allargata;
- Vanno decisi entro 90 giorni dal ricevimento con provvedimento motivato in base all'istruttoria documentale;
- Silenzio rigetto se decorso inutilmente il termine di 90 giorni.

**IL RICORSO SOSPENDE L'ESECUTIVITA' DELLA
DIFFIDA**



LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

La diffida accertativa art. 12 D.Lgs n.124 del 2004:
Circolare Ministero del Lavoro n.1/2013

La circolare n.1 del 2013 fornisce chiarimenti in merito all'applicabilità della diffida accertativa:

- Elementi distintivi;
- Limiti applicativi;



LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

La diffida accertativa art. 12 D.Lgs n.124 del 2004:
Circolare Ministero del Lavoro n.1/2013

La circolare riassume i tratti caratteristici dell'Istituto e dei presupposti della sua applicabilità sottolineando che:

- Il fondamento della certezza del credito puo' derivare anche dagli atti ispettivi stessi;
- e' improbabile prescindere da accertamenti ispettivi di fatto per fondare una diffida accertativa;
- indica i crediti per cui è possibile emettere la diffida accertativa;



LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

La diffida accertativa art. 12 D.Lgs n.124 del 2004:
Circolare Ministero del Lavoro n.1/2013

Classificazione dei crediti diffidabili ai sensi della circolare n.13 /2013 :

- 1) Crediti retributivi da omesso pagamento;
- 2) Crediti di tipo indennitario, da maggiorazioni, da TFR, etc.;
- 3) Retribuzioni di risultato, premi di produzione ecc.;
- 4) Crediti derivanti da un non corretto inquadramento della tipologia contrattuale;
- 5) Crediti legati al demansionamento ovvero alla mancata applicazione di livelli minimi retributivi richiesti dal legislatore ai sensi dell'art. 36 Cost. .


LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

La diffida accertativa art. 12 D.Lgs n.124 del 2004:
Circolare Ministero del Lavoro n.1/2013

Criticità

Le valutazioni dell'ispettore che non sono legate ad elementi oggettivi, fattuali o predeterminati non possono essere poste a fondamento della diffida.

Ad esempio per la terza categoria di crediti, che si fondano su una valutazione di merito del datore, in assenza di questa l'ispettore non può diffidare decidendo se il premio di risultato sia dovuto esprimendo un giudizio di merito sulla prestazione del lavoratore.



LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

La diffida accertativa art. 12 D.Lgs n.124 del 2004:
Circolare Ministero del Lavoro n.1/2013

La diffida accertativa, secondo quanto disposto dalla circolare n.13/2013, non trova applicazione in caso di riqualificazione dei rapporti di lavoro per mera scelta di opportunita'.



LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010
Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010
Natura della maxi sanzione

La maxi sanzione è una sanzione aggiuntiva che si somma a tutte le altre sanzioni previste dall'ordinamento per i casi di irregolare costituzione del rapporto di lavoro oggetto di accertamento.



LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010
Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010
Presupposto principale

Il presupposto per l'irrogazione della maxi sanzione "...è l'impiego di lavoratori in assenza di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro."

(obbligo di comunicazione: art. 9 – bis, comma 2, del D.L. 510/1996, convertito L. 608/1996, sostituito dall'art. unico, comma 1180, L. n.296/2006 (finanziaria 2007).

In via principale, pertanto, i rapporti di lavoro subordinato *tout court*.

LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010
Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010
Presupposto principale

Per gli altri tipi di rapporto di lavoro che non contemplano la comunicazione al centro per l'impiego la maxi sanzione è applicabile nei casi in cui non siano stati adempiuti gli adempimenti formali previsti dalla legge per comprovare la regolarità del rapporto.

(Ad es. : Comunicazione relative ai familiari del datore di lavoro; comunicazioni INPS/INAIL per le prestazioni di lavoro occasionale accessorio; prestazioni di lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c., documenti utili a comprovarne la genuinità iscr. CCIAA, partita IVA, documentazione fiscale).


LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010
Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010
Campo di applicazione:

Rapporti di lavoro subordinati non denunciati istaurati da :

- Datori di lavoro privati;
- Enti pubblici economici;

Con esclusione:

- Dei collaboratori domestici che collaborano costantemente alla vita familiare quotidiana;
 - Rapporti di lavoro autonomi e parasubordinati genuini;
- 

LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010
Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010
Casi di esclusione della maxisanzione

- Le ipotesi in cui l'irregolarità determina la riqualificazione del rapporto di lavoro ma l'instaurazione del rapporto disconosciuto era stata formalmente corretta;
- Il datore di lavoro ha regolarizzato il rapporto di lavoro in nero spontaneamente ed integralmente e per l'intera durata del rapporto medesimo, prima dell'accesso degli ispettori in azienda, secondo le modalità ed i termini relativi alle scadenze di versamento contributivo previsti dalla circolare 38/2010.

LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010
Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010
Casi di esclusione della maxisanzione

In tutti i casi in cui, ai sensi del comma 4 dell'art.3, "...dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi, comunque la volontà di non occultare il rapporto , anche se trattasi di differente qualificazione."

Ogni volta in cui risulti assente una volontà di evasione ed è provata esclusivamente dalla presenza della documentazione di tipo previdenziale attinente al rapporto di lavoro denunciato.

LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010

Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010

Fattispecie particolari in cui la maxi sanzione si
somma alle altre sanzioni

Lavoratori domestici: sono esonerati dall'applicazione della maxi sanzione solo quei rapporti di lavoro attinenti agli addetti al funzionamento della vita familiare con continuità (MLPS circolare n.8906 del 4 luglio 2007);

Lavoratori extracomunitari clandestini o senza permesso di lavoro: si aggiunge al delitto di occupazione clandestina (ex art. 22, comma 12, D.Lgs n.286/1998);

Impiego di minori: si aggiunge alle ipotesi di impiego di minori senza i requisiti previsti per l'ammissione al lavoro di cui alla L. n.977/1967 e ss. mm. ed ii., D.Lgs n.345/1999.

LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010

Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010

Fattispecie particolari in cui la maxi sanzione è
valutata in relazione alla particolare attività dei
datori di lavoro

Agenzie per il lavoro autorizzate alla somministrazione: in quanto comunicano l'assunzione entro il ventesimo giorno del mese successivo all'inizio della prestazione, elementi probatori della genuinità contratto di lavoro o comunicazione di invio di somministrazione;

Istituzioni scolastiche private: potendo fare la comunicazione entro 10 giorni dall'inizio della prestazione, sono soggette alla maxisanzione se non hanno documentazione che attesti la regolarità dell'occupazione tramite l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione didattica o funzionale.

LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010

Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010

Fattispecie particolari in cui la maxi sanzione è
valutata in relazione alla particolare attività dei
datori di lavoro

Settore turistico: nel caso di assenza della
comunicazione semplificata;

Assunzioni per cause di forza maggiore o eventi
straordinari: in caso di imprevedibilità di un evento
che ha determinato l'assunzione di uno o più lavoratori
(valutazione delle singole circostanze del caso concreto
relativamente all'impossibilità ed imprevedibilità
dell'evento nonché della valutazione dell'assunzione -
circolare n.20/2008)

LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010

Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010 e n. 5/2014

Le sanzioni

Due tipi:

In caso di lavoro nero *tout court* da € 1.950,00 a € 15.600,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di € 195,00 per ciascuna giornata di lavoro irregolare;

Sanzione attenuata nel caso in cui il datore di lavoro abbia regolarizzato il rapporto di lavoro successivamente all'instaurazione effettiva del rapporto di lavoro medesimo e solo in parte (ad es. periodo di prova in nero), da € 1.300,00 a € 10.400,00 per ciascun lavoratore, maggiorata di € 39,00 per ciascuna giornata di lavoro irregolare;

LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010

Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010

Applicazione dell'art. 16 della L. 689/1981

In ogni caso il trasgressore è ammesso al pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'art.16 della L. n.689/1981:

Importi ridotti:

-Nel primo caso € 3.900 per lavoratore e € 65,00 di maggiorazione giornaliera;

-Nel secondo caso € 2.600,00 e € 13,00 di maggiorazione giornaliera

LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010
Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010
Circolare INPS n.110 del 2001 e n.74 del 2003
Sanzioni civili previdenziali

Sono applicabili solo in relazione ai periodi di lavoro per cui siano scaduti, al momento dell'accesso ispettivo, i termini per il pagamento dei contributi e dei premi in relazione al periodo di lavoro irregolare accertato.

L'importo delle sanzioni civili è effettuato ai sensi del comma 8 dell'art.116 della L. n.388/2000 – evasione contributiva - ed è aumentato del 50%.

Non sussiste più il tetto dei € 3000,00 euro.

Natura risarcitoria delle sanzioni civili (le nuove modalità di calcolo trovano applicazione dal 24 novembre anche se si riferiscono a periodi di lavoro irregolare antecedenti al collegato lavoro)

LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010
Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010
Organi competenti ad irrogare la sanzione

Tutti gli organi di vigilanza competenti che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza,

Le violazioni di diretta ed esclusiva competenza del Ministero del Lavoro saranno oggetto di segnalazione da parte di questi organi agli ispettori del lavoro posto che lo specifico potere sanzionatorio è di diretta ed esclusiva competenza degli ispettori del lavoro.

Ad esempio il rapporto al Direttore della DTL per l'ordinanza ingiunzione in caso di mancato pagamento è necessario da parte anche da parte di questi altri organismi che non possono emanare l'ordinanza ingiunzione

LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010
Circolare Ministero del Lavoro n.38/2010
Organi competenti ad irrogare la sanzione

La competenza alla irrogazione della maxi sanzione è individuata con riferimento al momento della commissione dell'illecito non più al momento della constatazione.

(modifica apportata dal comma 3 dell'art.4 della L. 183/2010 al comma 7 bis dell'art. 36 bis del D.L. 223/06 conv. in L. 248/06)



LA MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Art.4 della L. n.183 del 2010

Circolare Ministero del Lavoro n.5/2014

Maxi sanzione e potere di diffida ex art. 13 D. Lgs
n.124 /2004

La diffida non può più essere applicata in tutte le ipotesi di lavoro nero in cui è applicabile la maxisanzione (art. 14 D.L. n. 145/2013 conv. da L. n.9/2014)

I lavoratori extracomunitari privi di idoneo permesso di soggiorno e minori non occupabili non sono regolarizzabili

IMPUGNABILITÀ DELLA MAXISANZIONE PRESSO IL COMITATO REGIONALE PER I RAPPORTI DI LAVORO EX ART. 17 DEL D.L.GS 124/2004

Deve ritenersi ammissibile **unicamente** nei casi in cui il citato ricorso abbia ad oggetto la contestazione della **sussistenza del rapporto di lavoro** intercorrente tra il datore di lavoro o il committente e il prestatore d'opera.

la maxisanzione può darsi luogo esclusivamente nelle ipotesi in cui **l'organo ispettivo accerti la "sussistenza" dell'impiego di lavoratori in nero** e non già nella diversa ipotesi in cui si controverta in ordine alla corretta "qualificazione" di un rapporto di lavoro debitamente documentato.

Verbali ispettivi necessariamente dettagliati: specifiche operazioni o attività svolte dai lavoratori, utilizzo di particolari attrezzature o macchinari, al fine di **contestualizzare e precisare gli elementi di prova del verbale ispettivo**

LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA

Il personale ispettivo del Ministero del lavoro può adottare il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, qualora riscontri:

- a) l'impiego di lavoratori non risultanti dalla documentazione obbligatoria in misura almeno pari al 20% dei presenti;
- b) gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro (potere attribuito anche al personale A.S.L.);

in caso di inosservanza:

- a) Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda €. 2500-6400
- b) Arresto fino a 6 mesi

(art. 14, D.Lgs. n. 81/2008, modificato dal D.Lgs. n. 106/2009)

LA REVOCA DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE

La revoca del provvedimento presuppone:

- a) la regolarizzazione dei lavoratori “in nero”
ed il pagamento di una somma aggiuntiva di €. 1500
- b) il ripristino di regolari condizioni di sicurezza
ed il pagamento di una somma aggiuntiva di €. 2500