

FOCUS SULLE RECENTI DISPOSIZIONI DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Cremona, 28 aprile 2021

Ispettorato Territoriale del lavoro di Cremona

Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona

Ordine dei Consulenti del Lavoro di Mantova

Apindustria Cremona

CARLO COLOPI

DIRETTORE ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI MILANO-LODI

DIRETTORE *AD INTERIM* DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI

CREMONA

FOCUS SULLE RECENTI DISPOSIZIONI DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Cremona, 28 aprile 2021

Le considerazioni svolte nel corso della giornata odierna sono frutto esclusivo del pensiero del relatore e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione alla quale egli appartiene. Inoltre l'elaborazione del materiale didattico, sebbene curato con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

Carlo Colopi – Dirigente dell'Agenzia-Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il potere di Disposizione – art. 14 D. Lgs. 124/04

Un nuovo potere «oppressivo» degli ispettori?

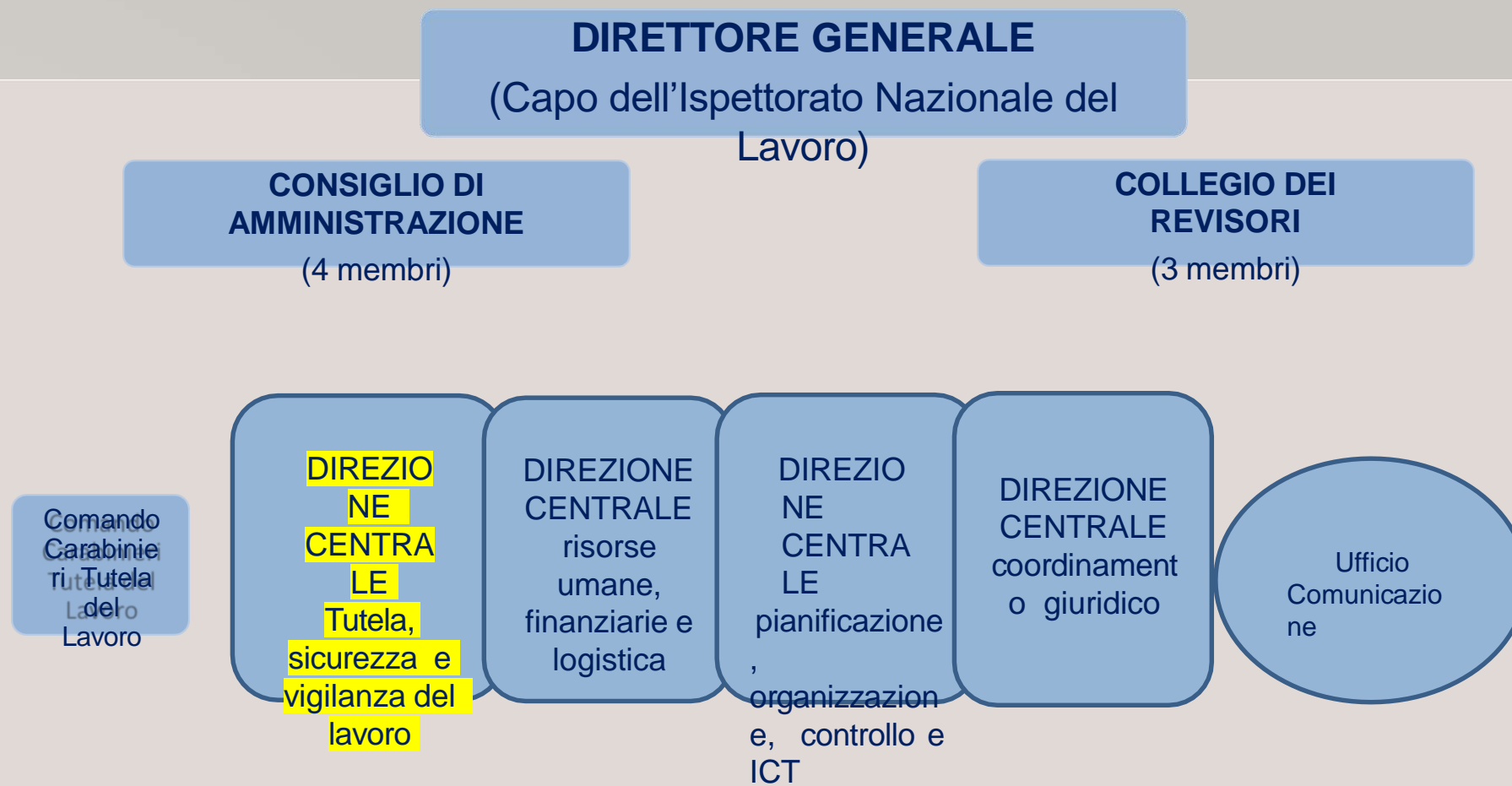


Il potere di Disposizione – art. 14 D. Lgs. 124/04

...una storia che parte da lontano...



Ri-Organizzazione centrale dell'INL



La «Disposizione» (1)

Statuizioni ante novella del 16/07/2020

Art. 10 D.P.R. 520/1955 – Le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di prevenzione infortuni sono esecutive. Sono parimenti esecutive, quando siano approvate dal capo dell'ispettorato provinciale competente, le disposizioni impartite dagli ispettori per l'applicazione di norme obbligatorie per cui sia attribuito all'Ispettorato dalle singole leggi un apprezzamento discrezionale.

Art. 14 D. Lgs. 124/2004 – Le disposizioni impartite dal personale ispettivo in materia di lavoro e di legislazione sociale, nell'ambito dell'applicazione delle norme per cui sia attribuito dalle singole disposizioni di legge un apprezzamento discrezionale, sono esecutive.

La «Disposizione» (2)

Art. 14 D. lgs. 124/04 novellato dal D.L.

76/2020

1. Il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative.
2. Contro la disposizione di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.
3. La mancata ottemperanza alla disposizione di cui al comma 1 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non trova applicazione la diffida di cui all'articolo 13, comma 2, del presente decreto

La «Disposizione» (3)

Art. 14 D. lgs. 124/04 novellato dal D.L.

76/2020

Il nuovo potere di disposizione trova applicazione in relazione al mancato rispetto sia di norme di legge sprovviste di una specifica sanzione, sia di norme del contratto collettivo applicato anche di fatto dal datore di lavoro.

Non appare invece opportuno il ricorso al potere di disposizione in riferimento ad obblighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una scelta negoziale delle parti

CIRCOLARE INL 5/2020

Sarà possibile adottare la disposizione anche in relazione a comportamenti pregressi allorquando la condotta richiesta possa materialmente sanare la violazione dell'obbligo ovvero sia funzionale ad evitare la sua ripetizione nel futuro. In tal caso la disposizione dovrà indicare un termine (ordinariamente di trenta giorni o più ampio in ragione della natura della violazione) al datore di lavoro per la verifica della sua ottemperanza

La «nuova» Disposizione – Esempi pratici (1)

ESEMPI PRATICI

- a) Omesse e infedeli registrazioni sul LUL
- b) Mancato pagamento delle indennità previste per i casi di fruizione di permessi e congedi straordinari (L. 104 e D. Lgs. 151/01)
- c) Fattispecie discriminatorie
- d) Obbligo di rilevazione delle presenze
- e) Disposizione per garantire la veridicità dei dati comunicati al CPI
- f) Disposizione in tema di lavoro parziale
- g) Mancato rispetto dei tempi di preavviso nel contratto «a chiamata»
- h) Trattamento retributivo per i soci lavoratori di cooperativa inferire ai minimi previsti dal CCNL di settore
- i) Mancato rispetto rotazione dei lavoratori in cassa integrazione
- j) Obbligo di iscrizione alla cassa edile
- k) Permessi, congedi, riposi previsti in occasione di particolari situazioni previste dalla legge – pause
- l) Riaccredito delle ferie concesse «a ore»

La «nuova» Disposizione – Esempi pratici (2)

ESEMPI PRATICI – SITUAZIONI PARTICOLARI

- Omessa consegna del CUD
- Trasformazione del contratto da full-time a part-time (terapie oncologiche) e da part-time a full-time (superamento delle percentuali fissate dal CCNL)
- Trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato
- Mansioni
- Appalti – clausole sociali

UTILIZZO DELLA DISPOSIZIONE PER QUESTIONI ECONOMICHE
DISPOSIZIONE vs DIFFIDA ACCERTATIVA (rinvio)

La «nuova» Disposizione – caso «riders»

Alla luce di tutte le motivazioni di fatto e di diritto, per come supportate dall'insieme degli elementi probatori raccolti ed esaminati, di cui al Verbale....., è stata accertata l'applicabilità della disciplina di cui all' art. 2 del D.LGS. 15 giugno 2015, n. 81, ai rapporti di lavoro instaurati con i riders riportati nell'ALLEGATO A del citato Verbale unico....

-ACCERTATO, in particolare, quanto segue: Ai rapporti di lavoro intercorsi fra la Società ispezionata e i riders di cui al citato ALLEGATO A, in applicazione dell'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015, per come precisato nella Circolare n° 7/2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si applicano le tutele previste per i rapporti di lavoro subordinato. A tal proposito, la citata circolare chiarisce che *“l'applicazione della disciplina della subordinazione comporta l'applicazione del contratto collettivo di riferimento. Pertanto, il compenso del collaboratore non potrà essere inferiore alla retribuzione minima prevista dal CCNL di settore, riferita al livello e alla qualifica individuata in ragione delle mansioni svolte e riparametrata in base all'estensione temporale della prestazione”*.

DISPONGO

ai sensi dell'art. 14 comma 1 del D.Lgs. 23/04/2004 n. 124 come sostituito dall'art. 12 bis del D.L. n. 76/2020

che a seguito dell'estensione ai rapporti lavorativi instaurati con i riders riportati nell'ALLEGATO A delle tutele di cui al lavoro subordinato, per come sopra indicato, il datore di lavoro deve:

- provvedere ad assicurare ai soggetti di cui all'ALLEGATO A, per tutto il periodo lavorato da ciascuno di essi, a corrispondere le retribuzioni previste per il V livello Contratto collettivo nazionale della logistica e del trasporto merci corrispondente alle mansioni svolte, tenuto conto di quanto già corrisposto.

La «nuova» Disposizione – caso «riders»

ACCERTATO, in particolare, quanto segue:

Ai rapporti di lavoro intercorsi fra la Società ispezionata e i riders di cui al citato ALLEGATO A, in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 2, d. lgs. n. 81/2015, per come precisato nella Circolare n° 7/2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si applicano le tutele previste per i rapporti di lavoro subordinato, in merito alla retribuzione, all'inquadramento, all'orario di lavoro, ai riposi, alle ferie e agli aspetti previdenziali.

DISPONGO

ai sensi dell'art. 14 comma 1 del D. Lgs. 23/04/2004 n. 124 come sostituito dall'art. 12 bis del D.L. n. 76/2020

che a seguito dell'estensione ai rapporti lavorativi instaurati con i riders riportati nell'ALLEGATO A al Verbale unico di accertamento e notificazione N.delle tutele di cui al lavoro subordinato, per come sopra indicato, il datore di lavoro deve:

- fornire a detti lavoratori tutte le informazioni utili al fine di garantire la piena conoscenza dei propri diritti e doveri e le nuove fattispecie giuridiche applicabili al rapporto di lavoro intercorso od intercorrente con la Società ispezionata, in particolare per quanto attiene alla retribuzione, all'inquadramento, all'orario di lavoro, ai riposi, alle ferie, e alle tutele previdenziali ed assicurative.

Ricorso avverso la Disposizione

- Ricorso al Direttore dell'Ispettorato Territoriale entro 15 giorni, il quale decide entro i successivi 15 giorni
 - Formazione del silenzio-rigetto
- Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione



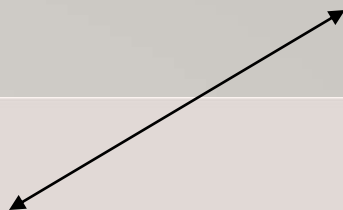
Conciliazione monocratica



Disposizione



Diffida accertativa



FOCUS SULLE RECENTI DISPOSIZIONI DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

