

Novità decreto semplificazioni in materia ispettiva

Ispettorato territoriale del lavoro di Firenze

Fabrizio Nativi

La nuova diffida accertativa

- Art.12 D.Lgs. N.124/2004, come modificato dall'art.12-bis del D.L. n.76/2020, conv. dalla L. n.120/2020
- Circolare INL n.6 del 5 ottobre 2020
- Lettera circolare INL n.811 del 7 ottobre 2020

Cenni generali sull'istituto art.12 D.Lgs. n.124/04

- Il provvedimento di diffida accertativa, di cui all'art.12 del D.Lgs. n.124/2004, è adottabile nei casi in cui, in sede ispettiva, venga accertata in favore del lavoratore l'esistenza di crediti patrimoniali insoluti derivanti da violazioni di natura contrattuale.
- Al lavoratore quindi, senza la necessità di instaurare il giudizio di cognizione davanti all'Autorità giudiziaria, è attribuita la possibilità di ottenere direttamente, mediante il provvedimento di diffida, il riconoscimento del proprio credito nei confronti del datore di lavoro. La diffida, infatti, nella formulazione previgente della norma di legge, a seguito di convalida da parte del Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro acquistava la valenza di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo, divenendo strumento idoneo per promuovere la procedura di esecuzione forzata.

Cenni generali (segue)

- Il credito patrimoniale del lavoratore può essere oggetto di diffida accertativa se lo stesso credito risulta “liquido”, e cioè idoneo ad essere precisamente determinato nel suo ammontare quantitativo e qualitativo, “esigibile”, e cioè non condizionato al verificarsi di una condizione ovvero al decorso di un termine, e “certo”, e cioè sicuro nella sua esistenza.
- L’accertamento ispettivo può riguardare sia il “se” che il “quanto” dovuto al lavoratore. I requisiti di certezza del credito, nel caso della diffida accertativa, derivano proprio dalla natura “tecnica” del provvedimento delineata dal legislatore. I requisiti di certezza, determinazione quantitativa, esigibilità, non devono necessariamente preesistere all’accertamento, ma possono “*benissimo scaturire dall’accertamento stesso*” (circolare Min. Lav. n.1/2013). E’ l’accertamento stesso, di natura “tecnica”, fondato su fatti o circostanze oggettivamente valutabili, che assume i requisiti di certezza, e che pertanto dà luogo alla formazione di un titolo esecutivo.
- La preventiva certezza del diritto di credito del lavoratore non sarebbe quindi la condizione di procedibilità, ma viceversa l’obiettivo cui tende la diffida accertativa stessa.
- Tale interesse non riguarda soltanto i rapporti di lavoro “regolari”, ma soprattutto i rapporti sommersi, in particolare quelli “in nero”, che necessitano proprio di una vigilanza “rafforzata”.

Ipotesi di applicabilità (circ. MLPS n.1/2013)

- Crediti per omesso pagamento (insolvenza della busta paga);
- Crediti di tipo indennitario (maggiorazioni, etc.);
- Retribuzioni di risultato (ma solo se non è coinvolta una valutazione relativa al conseguimento del risultato);
- Crediti da sotto inquadramento;
- Crediti da mancato rispetto dei livelli minimi retributivi previsti da legge (settore società cooperative, per esempio), ovvero dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro;
- Crediti retributivi maturati dal lavoratore «in nero»;

Ipotesi di riqualificazione del rapporto

- Per le ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro, la circolare n.1/2013 del Ministero del lavoro aveva considerato preferibile non adottare il provvedimento di diffida accertativa, per ragioni di opportunità.
- Tale orientamento risulta superato dalla circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro n.7 del 30 ottobre 2020. La diffida accertativa risulta applicabile anche nelle ipotesi di collaborazioni etero-organizzate, cui trovi applicazione l'art.2, co.1 del D.Lgs. N.81/2015, nonché nelle ipotesi di riqualificazione dei rapporti di lavoro autonomi in rapporti di lavoro subordinato.
- Il CCNL di riferimento sarà quello applicato anche di fatto dal soggetto committente, ovvero il CCNL del settore di riferimento.

Nuova formulazione art.12 D.Lgs. n.124/2004

- Art. 12 D.Lgs. n.124/2004
- Diffida accertativa per crediti patrimoniali
- *1. Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale 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 trova altresì applicazione nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati.*
- *2. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro. In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile. Entro il medesimo termine, in alternativa, il datore di lavoro può promuovere ricorso avverso il provvedimento di diffida al direttore dell'Ufficio che ha adottato l'atto. Il ricorso, notificato anche al lavoratore, sospende l'esecutività della diffida ed è deciso nel termine di 60 giorni dalla presentazione.*
- *3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, oppure in caso di rigetto del ricorso, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista efficacia di titolo esecutivo*

Diffida accertativa in caso di appalto

- La *diffida trova ora applicazione anche «nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati»*.
- Ciò comporta che la diffida accertativa, nell'ambito di un appalto o di una somministrazione di manodopera (ma si dovrebbero trarsi le stesse conclusioni anche nelle ipotesi di distacco ex art.30, del D.Lgs. n.276/2003, ovvero di codatorialità, come chiarito dalle circolari n.6/2018 e n.7/2018, dell'Ispettorato nazionale del lavoro), sarà destinata sia al datore di lavoro che responsabile in solido, ai quali il lavoratore potrà dunque, indifferentemente, rivolgersi per la soddisfazione del credito, ponendo in esecuzione il titolo esecutivo.
- Può rammentarsi che, con la precedente circ. n.5 del 11 febbraio 2011, il Ministero del lavoro aveva dato disposizione di invio del provvedimento di diffida accertativa, successivamente alla sua convalida, anche al soggetto committente, qualora la diffida accertativa avesse riguardato un datore di lavoro nella sua veste di appaltatore. La diffida accertativa, nella precedente formulazione della norma, non acquistava comunque efficacia di titolo esecutivo nei confronti dell'obbligato solidale, che era semplicemente destinatario di un'informazione.

Diffida accertativa in caso di appalto (segue)

- La circolare rammenta che, per le sole ipotesi di somministrazione lavoro, ai sensi dell'art.35, co.1, del D.Lgs. n.81/2015, *“per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore”*. Come noto, per la fattispecie dell'appalto e per quella del distacco, l'ordinamento non prevede un vincolo di parità di trattamento fra dipendenti interni e lavoratori “esternalizzati”.
- La diffida accertativa deve essere notificata anche al responsabile in solido, anche nei casi in cui l'accertamento verta sulla liceità dell'appalto. Il committente resta infatti obbligato in solido con lo pseudo appaltatore anche in caso di appalto non genuino, restando il rapporto di lavoro in capo al primo, sotto il profilo civilistico, fino ad eventuale sentenza costitutiva del rapporto in capo all'effettivo utilizzatore, ferma restando la ricostituzione fin dall'origine in capo all'effettivo utilizzatore, per i soli profili di natura contributiva (vedi circolare n.10/2018 dell'Ispettorato nazionale del lavoro).
- Si rammenta che, qualora alla illecità dell'appalto si aggiunga la frodolenza dello stesso, ai sensi dell'art.38-bis del D.Lgs. n.81/2015, il rapporto potrà essere ricondotto in capo all'effettivo utilizzatore anche ai fini retributivi (vedi circolare Inl n.3 del 11 febbraio 2019)

Notifica della diffida

- La diffida accertativa dovrà essere notificata al lavoratore, unitamente alla prova dell'avvenuta notifica al datore di lavoro ed all'eventuale obbligato solidale, solo successivamente all'esaurimento dei rimedi amministrativi o della procedura di conciliazione monocratica.
- Una volta accertato il debito patrimoniale in capo al datore di lavoro, la diffida accertativa deve essere notificata esclusivamente al datore di lavoro e all'eventuale responsabile in solido.

Nuova procedura: tentativo conciliazione

- La norma, nella versione previgente, prevedeva la promozione da parte del datore di lavoro, entro il termine di 30 giorni, di un tentativo facoltativo di conciliazione e, in caso di esito negativo della conciliazione o della scadenza del termine, un provvedimento di “convalida” da parte del dirigente della sede dell’Ispettorato, con il quale alla diffida acquistava “*valore di accertamento tecnico con efficacia di titolo esecutivo*”.
- Nel nuovo testo rimane confermata la possibilità di instaurare un tentativo di conciliazione entro 30 giorni dalla notifica della diffida accertativa. Nelle more di esperimento del tentativo di conciliazione, la diffida resta congelata e priva di efficacia esecutiva. Il comma 3 dell’art.12 del D. Lgs. n. 124/2004 subordina l’efficacia di titolo esecutivo della diffida al decorso del termine di 30 giorni, senza che sia promosso il tentativo di conciliazione.
- La circolare, in via interpretativa estende la possibilità di conciliare anche all’obbligato solidale.
- Quindi, la convocazione dovrà veder coinvolto anche il responsabile in solido eventualmente identificato e destinatario della diffida accertativa, anche se il medesimo soggetto non ne abbia fatto formalmente richiesta, al fine di consentirgli una partecipazione e concludere un eventuale accordo, che produrrà effetti nei confronti di tutte le parti coinvolte.

Attivazione tentativo di conciliazione

- Se nel corso dei successivi 30 giorni decorrenti dalla ricezione del provvedimento il datore di lavoro e l'eventuale responsabile in solido non provvedono ad attivare una conciliazione o non presentano ricorso al direttore del competente Ispettorato territoriale del lavoro, la diffida acquista efficacia di titolo esecutivo.
- La nota chiarisce inoltre che la presentazione della richiesta di attivazione della conciliazione monocratica e la presentazione del ricorso devono considerarsi alternative, anche se tale scelta può essere esercitata in modo autonomo e divergente da datore di lavoro ed obbligato solidale.

Convocazione

- In caso di attivazione della conciliazione, l'Ufficio deve provvedere nel più breve tempo possibile, a convocare il lavoratore, il datore di lavoro nonché gli eventuali obbligati in solido, anche se l'attivazione provenga soltanto da una delle figure obbligate. Restano escluse dalla convocazione, eventualmente, le parti che alternativamente abbiano presentato ricorso al Capo dell'Ispettorato territoriale. Dovrà aversi cura di allegare un prospetto riepilogativo di voci ed importi corrispondenti ai crediti accertati con la diffida accertativa, in quanto il lavoratore, non essendo ancora destinatario di notifica dell'atto (che rimane congelato per i primi 30 giorni almeno), non ha contezza dell'esito degli accertamenti effettuati dall'Ufficio. Il successivo verbale di conciliazione attesterà gli esiti dell'accordo. Il verbale stesso acquisterà efficacia di titolo esecutivo, esperendo la procedura di cui all'art.11, co.3-bis, del D.Lgs. n. 124/2004, ai sensi del quale *“il verbale (...) è dichiarato esecutivo con decreto dal giudice competente, su istanza della parte interessata”*.

Effetti conciliazione negativa

- In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione al lavoratore verrà consegnata, contestualmente, ovvero tramite una successiva trasmissione, la diffida accertativa, comprensiva di copia degli atti di notifica al datore di lavoro e agli eventuali responsabili in solido. La diffida, infatti, ha ormai acquistato efficacia di titolo esecutivo.

Effetti conciliazione positiva

- Gli effetti sono quelli noti di cui all'art. 2113 c.c.. E' confermato il precetto, ai sensi del quale *“in caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile”*.
- Qualora l'accordo, in sede conciliativa, venga siglato soltanto dal lavoratore creditore e da uno dei soggetti obbligati (datore di lavoro o soggetti committenti obbligati in solido), la diffida accertativa perderà efficacia soltanto nei confronti dell'aderente all'accordo, mentre acquisterà valore di titolo esecutivo nei confronti delle parti che non abbia aderito all'accordo di conciliazione, nei confronti delle quali il lavoratore potrà mettere in esecuzione la diffida accertativa.
- Qualora l'accordo conciliativo non sia rispettato, il lavoratore creditore potrà quindi attivarsi per l'esecuzione ai sensi dell'art. 11, co.3-*bis*, del D.Lgs. n. 124/2004 ai sensi del quale *“il verbale (...) è dichiarato esecutivo con decreto dal giudice competente, su istanza della parte interessata”*.

Effetti conciliazione positiva

- il tentativo di conciliazione avviene nelle sempre forme della conciliazione monocratica di cui all'art.11 del D.Lgs. n.124/2004, e non ai sensi dell'art.410 c.p.c. e seguenti del c.p.c.
- la convocazione delle parti è obbligatoria per l'Ufficio. La convocazione potrà avvenire anche oltre il trentesimo giorno successivo alla notifica della diffida, e dovrà evidenziare che sino alla conclusione della procedura conciliativa il provvedimento non acquista efficacia di titolo esecutivo;
- la conciliazione, non diversamente da una transazione, deve in via di principio prevedere reciproche concessioni da parte di entrambe i soggetti intervenuti;
- la quantificazione dei contributi dovuti avviene sempre in relazione alle somme accertate ed oggetto di diffida, indipendentemente dalla quantificazione patrimoniale del credito definita nell'accordo conciliativo;

Effetti per l'obbligato in solido

- La nota prescrive che dell'avvenuta conciliazione si dia informazione anche all'eventuale coobbligato che non abbia inteso partecipare alla riunione, anche se è chiarito con la circolare n.6/2020 che, in tale caso, l'accordo vincola solo i sottoscrittori e la diffida accertativa perde efficacia soltanto nei loro confronti, acquistando invece valore di titolo esecutivo nei confronti della parte che non abbia aderito all'accordo conciliativo. E' peraltro possibile che i soggetti obbligati, datore di lavoro appaltatore e committente, per esempio, partecipino entrambi al tentativo di conciliazione, ma che soltanto uno raggiunga l'intesa conciliativa, consolidandosi per l'altro l'esecutività della diffida accertativa. Resta fermo che l'importo massimo che il lavoratore potrà esigere non potrà evidentemente superare quello accertato con la diffida.
- Qualora siano presentate distinte istanze di conciliazione, la trattazione del tentativo dovrà essere unitaria.

Strumenti di tutela

- Senza più attendere la convalida del provvedimento di diffida, e sempre entro il termine di 30 giorni il datore di lavoro *“può promuovere ricorso avverso il provvedimento di diffida al Direttore dell’Ufficio che ha adottato l’atto”*.
- La circolare riconosce la facoltà anche all’obbligato solidale.
- Il ricorso va presentato al *“Direttore dell’Ufficio che ha adottato l’atto”* e non più al Comitato per i rapporti di lavoro di cui all’art. 17 del d.lgs. n. 124/2004, in composizione allargata.
- Il ricorso, diversamente da quanto previsto nella formulazione previgente, deve essere notificato anche al lavoratore
- Il ricorso sospende l'esecutività della diffida.
- Il ricorso è deciso nel termine di 60 giorni dalla presentazione e non più nel termine di 90 giorni.
- Scompare inoltre la formazione del silenzio-rigetto allo scadere del termine per la decisione del ricorso.
- I ricorsi vanno decisi esclusivamente sulla base della documentazione in possesso dell’Ispettorato territoriale e di quella presentata dal datore di lavoro, non essendo previsto alcun tipo di *“contraddittorio”* tra quest’ultimo e il lavoratore. Si ritiene che anche il lavoratore, destinatario della notifica del ricorso, possa presentare documentazione, che debba essere presa in esame nel corso dell’istruttoria del ricorso.
- L’onere di notifica del ricorso al lavoratore è posto in carico al datore di lavoro (ovvero al debitore solidale, eventualmente ricorrente).

Presentazione del ricorso amministrativo

- Con la citata nota n.811/2020 si conferma che sia il datore di lavoro che il responsabile solidale possono presentare ricorso amministrativo al competente Ispettorato territoriale del lavoro. Il ricorrente è tenuto a notificare il ricorso, unitamente alla diffida accertativa, al lavoratore.

Accoglimento del ricorso

- Qualora il ricorso sia accolto, la decisione è comunicata ad entrambe le parti ed anche soggetto obbligato che non abbia presentato ricorso.
- La diffida decadrà e non acquisterà efficacia di titolo esecutivo nei confronti di alcuno degli obbligati, se la decisione riguarda la sussistenza oggettiva del credito patrimoniale. Se invece, l'accoglimento del ricorso afferisce soltanto la posizione di una delle parti obbligate, la diffida finirà per produrre gli effetti di titolo esecutivo nei confronti del soggetto estraneo ai vizi censurati con la decisione. E' il caso di riconoscimento di assenza della posizione di responsabilità solidale passiva da parte di un committente

Rigetto del ricorso

- In caso di rigetto del ricorso, l'esito sarà comunicato ai ricorrenti ed al lavoratore, con informazione che il provvedimento di diffida accertativa ha acquistato efficacia di titolo esecutivo. La comunicazione al lavoratore dovrà essere completa della diffida nonché delle prove di avvenuta notifica i soggetti obbligati.
- Analogamente a quanto chiarito in ordine alla conciliazione monocratica, in caso di presentazione di ricorso da parte di entrambi i soggetti obbligati presentino ricorso, si procederà con una decisione unitaria nel merito, fatta salva la possibilità di valutare diversamente le posizioni soggettive differenziate.

Accoglimento parziale

- Qualora il ricorso invece sia parzialmente accolto, con rideterminazione di una o più voci del credito, dovrà essere emanato dagli ispettori un atto di ridetermina del credito, che conformi la diffida alla decisione.
- Tale atto sarò notificato a tutte le parti, allegando per il lavoratore anche copia degli atti di notifica agli obbligati (della diffida, ma anche dell'atto di ridetermina) con informazione dell'avvenuto acquisto immediato dell'efficacia di titolo esecutivo.
- L'INL chiarisce infatti che con la decisione del ricorso sono esaurite le facoltà di conciliare o di ricorrere avverso il provvedimento di diffida.
- Nelle decisioni di accoglimento parziale del ricorso, deve darsi contezza "analitica" delle voci di credito oggetto di ricalcolo. Soprattutto però, nella motivazione della diffida, devono essere descritti sempre i procedimenti di calcolo effettuati, indicando l'importo unitario di ciascuna delle voci di emolumento individuate e valorizzate su base mensile.

Alternatività degli strumenti di tutela

- L'INL chiarisce che l'attivazione della conciliazione monocratica ed il ricorso amministrativo sono rimedi alternativi. La formalizzazione dell'uno preclude l'altro.
- E' tuttavia possibile che datore di lavoro ed obbligato in solido presentino l'uno ricorso e l'altro istanza di attivazione della conciliazione monocratica. In tale evenienza dovrà darsi corso prioritariamente al tentativo di conciliazione, senza il coinvolgimento del soggetto obbligato che abbia presentato ricorso. Esperito il tentativo di conciliazione, si darà corso all'istruttoria del ricorso, ferma restando la necessità di rispettare, ove possibile, il termine di 60 giorni per la decisione.
- Potrebbe verificarsi che un destinatario dell'atto presenti erroneamente e contestualmente richiesta di attivazione della conciliazione ed il ricorso. Si ritiene che, in tale evenienza, nessuno dei due procedimenti verrà considerato validamente attivato sino a che, entro i termini, il ricorrente non attui correttamente l'opzione.

Formazione del titolo esecutivo

- La diffida adottata dal personale ispettivo acquista automaticamente efficacia di titolo esecutivo, senza alcun provvedimento ulteriore da parte del Dirigente di sede o altro provvedimento da parte dell'Ufficio al verificarsi dei seguenti eventi:
 - trascorsi 30 giorni dalla notifica, salvo che sia promosso un tentativo di conciliazione o sia presentato ricorso al Capo dell'Ispettorato territoriale;
 - in caso di mancato raggiungimento di un accordo in sede conciliativa, attestato da apposito verbale;
 - in caso di rigetto del ricorso.
 - L'accoglimento del ricorso preclude la formazione del titolo esecutivo. Nel caso di accoglimento parziale sarà invece necessario rettificare il provvedimento di diffida in conformità alla decisione del Direttore dell'Ispettorato territoriale.
- Il riformato provvedimento dovrà essere notificato al datore di lavoro e al lavoratore, il quale potrà sin da subito attivare eventuali procedure esecutive.

Regime intertemporale

- La rinnovata procedura trova applicazione solamente alle diffide da notificare successivamente all'entrata in vigore dell'art.12-*bis* del D.L. n.76/2020, e cioè dal 15 settembre 2020 (data di entrata in vigore della legge di conversione n.120/2020). Per i provvedimenti notificati precedentemente troverà invece applicazione la previgente disciplina, anche con riferimento alla presentazione dei ricorsi ed alla competenza del Comitato per i rapporti di lavoro di cui all'art.17 del D.Lgs. n.124/2004.

La nuova disposizione

Art.14, D.Lgs. n.124/2004, come modificato dall'art.12-*bis*, D.L. n.76/2020 conv. dalla L. n.120/2020;

Circolare INL n.5 del 30 settembre 2020

Potere di disposizione: cenni generali

- Il potere di disposizione è introdotto nell'ordinamento lavoristico dall'art.10 del D.P.R. n.520/55. La disposizione nasceva come un provvedimento amministrativo, adottato direttamente dall'ispettore del lavoro, che esprime efficacia esecutiva immediata se riguardante la materia della prevenzione infortuni, ovvero una efficacia esecutiva rinviata alla convalida del Capo dell'Ispettorato del lavoro, qualora riguardi materie per le quali singole leggi conferiscano all'organo di vigilanza un potere discrezionale.
- Tale potere di disposizione consente infatti di imporre al destinatario dell'atto un adempimento specifico, la cui obbligatorietà non è prevista direttamente dalla legge, ma insorge con la disposizione stessa.
- Con riferimento alla materia del lavoro e della legislazione sociale, la disposizione è stata nuovamente regolata dall'art.14 del D.Lgs. n.124/04. In ordine alla materia della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'istituto è stato regolato dall'art.302-*bis* del D.Lgs. n.81/2008, da coordinarsi con gli artt.10 e 11 del D.P.R. n.520/1955.

Testo originario art.14 D.Lgs. N.124/2004

- *Art. 14 D.Lgs. n.124/2004 (testo ante riforma)*
- *Disposizioni del personale ispettivo*
- *1. 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.*
- *2. Contro le disposizioni di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al Direttore della direzione provinciale 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.*

Esecutività immediata della disposizione art.14 vecchia formulazione

- La disposizione prevista nella formulazione previgente dell'art.14 del D.Lgs. n.124/04 è immediatamente esecutiva, senza necessità di ulteriore provvedimento di convalida da parte del Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro, diversamente da quanto previsto dall'art.10 del D.P.R. n.520/1955.

Richiami ministeriali

- Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la circolare n.24/2004, aveva precisato che le disposizioni previste dagli artt.10 e 11 del D.P.R. n.520/1955, sarebbero rimaste in vigore, facendosi riferimento alle relative sanzioni amministrative o penali in caso di inottemperanza alla disposizione

Art.10 D.P.R. n.520/1955

- Art.10 D.P.R. n.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.*
- *Contro tali disposizioni è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale entro quindici giorni, salvo quanto disposto dal successivo art. 31.*
- *Il ricorso non ha effetto sospensivo, salvo i casi nei quali la sospensione sia espressamente stabilita da disposizioni legislative o regolamentari, o il Ministro ritenga di disporla.*

Art.11 D.P.R. n.520/1955

- *Art.11 D.P.R. n.520/1955*
- *1. Le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da lire duecentomila a lire un milione quando per tali inosservanze non siano previste sanzioni diverse da altre leggi.*
- *2. Si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda fino a lire ottocentomila se l'inosservanza riguarda disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di sicurezza o igiene del lavoro.*

Ambito applicazione vecchia disposizione

- La disposizione di cui all'art.10 del D.P.R. n.520/1955 e di cui all'art.14 del D.Lgs. n.124/04, è limitata ad un ambito in cui siano ammessi dalla legge margini di apprezzamento discrezionale nell'applicazione delle norme. L'ispettore del lavoro, nell'esercizio delle sue funzioni, può impartire una disposizione relativa all'applicazione di norme di legge vincolanti per il datore di lavoro, imponendo al medesimo un obbligo nuovo, specificato rispetto a quello genericamente previsto dalla legge. La disposizione quindi integra la norma di legge, prevedendo una disciplina di dettaglio, modellata sulla singola condizione di lavoro rilevata in fase ispettiva.

Ambito applicazione vecchia disposizione

- La disposizione è applicabile certamente ogni volta che la legge stessa assegna al personale ispettivo il compito di dettagliare un precetto di legge, integrandolo con indicazioni adattate al caso concreto. Si è ritenuto che il potere possa essere esercitato anche quando sia assente un rinvio esplicito, ma risulti comunque necessario specificare modalità di adempimento all'obbligo generico, ovvero termini o strumenti. Non si rinviene, nella versione originale dell'art.14 del D.Lgs. n.124/2004, la limitazione, già invece prevista dall'art.10 del D.P.R. n.520/55, alle sole fattispecie in cui il legislatore, preventivamente individui una ipotesi di apprezzamento rimessa specificamente all'Ispettorato del lavoro. L'ispettore, con la disposizione, comunque impone una disciplina di dettaglio, attuativa dell'obbligo generico, adeguandolo alla situazione concretamente esaminata.

Esemplificazioni vecchia disposizione

- Disponibilità di idonei locali a favore delle rappresentanze sindacali, nel rispetto dell'obbligo genericamente previsto dall'art.27 della L.n.300/70;
- La fruizione del riposo compensativo ovvero la garanzia di protezione adeguata nel caso di ricorso a deroghe contrattuali ai sensi dell'art.17, del D.Lgs. n.66/2003, in materia di riposo giornaliero, riposo settimanale, lavoro notturno;
- Periodicità dei controlli relativi alla salute dei lavoratori notturni, prevista "almeno" ogni due anni, dall'art.14, co.1, del D.Lgs. n.66/2003.

Verifica ottemperanza ed eventuale sanzione

- In occasione della verifica di ottemperanza alla disposizione, in caso di esito negativo, il datore di lavoro, sarà assoggettabile alla sanzione amministrativa di cui all'art.11 del D.P.R. n.520/55, che va da euro 515,00 a euro 2.580,00, a seguito di quintuplicazione della sanzione operata ai sensi dell'art.1, co.1177 della L. n.296/2006. Si riteneva la violazione diffidabile, ai sensi dell'art.11 del D.Lgs. n.124/2004.

Ricorso vecchia disposizione

- Avverso la disposizione, ai sensi dell'art.14, co.2 del D.Lgs. n.124/04, era proponibile ricorso entro quindici giorni al Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, cui appartiene l'ispettore emanante l'atto. La decisione sul ricorso doveva essere adottata nei successivi quindici giorni, decorsi i quali nel silenzio dell'Ufficio, il ricorso si intendeva respinto (silenzio rigetto). Il ricorso poteva essere presentato in carta libera dal soggetto destinatario del provvedimento.
- Il ricorso non sospendeva comunque l'esecutività della disposizione. Con l'esito sfavorevole dell'impugnazione, ovvero decorsi inutilmente i termini per la presentazione del ricorso, l'atto assumeva carattere di definitività e non risultavano esperibili ulteriori rimedi amministrativi nei confronti di organi sovra ordinati (Ispettorato interregionale o Ispettorato nazionale del lavoro).

La disposizione in materia di sicurezza

- Art.302-*bis*, D.Lgs. n.81/2008
- 1. Gli organi di vigilanza impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, qualora ne riscontrino la non corretta adozione, e salvo che il fatto non costituisca reato.
- 2. Avverso le disposizioni di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro trenta giorni, con eventuale richiesta di sospensione dell'esecutività dei provvedimenti, all'autorità gerarchicamente sovraordinata nell'ambito dei rispettivi organi di vigilanza, che decide il ricorso entro quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Con riferimento ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, la autorità gerarchicamente sovraordinata è il dirigente della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente

Ottemperanza e sanzione per la disposizione in materia di sicurezza

- La disposizione in materia di sicurezza è regolata dall'art.302-*bis*, del D.Lgs. n.81/2008, con rinvio al potere originariamente attribuito agli ispettori del lavoro dall'art.10 del DPR n.520/55, in materia di prevenzione infortuni. Gli organi di vigilanza possano impartire disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove queste siano adottate volontariamente dal datore di lavoro o da questi esplicitamente richiamate in sede ispettiva, qualora non correttamente adottate e sempreché il fatto non costituisca autonoma fattispecie di violazione.
- La disposizione in materia di sicurezza può essere adottata, negli ambiti di rispettiva competenza, dagli ispettori del lavoro e dagli ispettori delle Asl.
- In caso di mancato ottemperanza alla disposizione, è applicabile la sanzione prevista dall'art.11, co.2, del D.P.R. n.520/1955, che prevede la pena alternativa dell'arresto fino ad un mese o dell'ammenda fino a 413 euro, per le inosservanze alle disposizioni in materia della sicurezza o dell'igiene del lavoro.
- L'impugnazione della disposizione di cui all'art.302-*bis* è proponibile, mediante ricorso da presentarsi, entro trenta giorni, al direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, se la disposizione è stata adottata da un ispettore del lavoro, ovvero alla Giunta regionale, se la disposizione è stata adottata da ispettore Asl. Il ricorso deve essere deciso nei quindici giorni successivi, decorsi i quali senza decisione espressa, il ricorso si intende respinto, con formazione del silenzio rigetto. Con il ricorso può anche essere richiesta la sospensione di esecutività della disposizione.

La nuova disposizione

- Articolo 14 D.Lgs. n.124/2004 (Disposizioni del personale ispettivo)
- *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 della 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.*

Ambito di applicazione

- Il testo dell'art.14, nella rinnovata formulazione regola il potere discrezionale di adottare la disposizione quando le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale “non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative” prevedendo una conseguenza sanzionatoria, per mancato rispetto della disposizione stessa.
- La circolare n.5/2020 dell'INL chiarisce che la nuova formulazione del testo dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004 lascia indenne la vigenza degli artt. 10 e 11 del D.P.R. n. 520/1955 che disciplinano l'originario potere di disposizione.
- La disposizione di cui all'art.14 del D.Lgs. n.124, come modificata dall'art.12-bis del D.L. n. 76/2020 produce esclusivamente l'effetto di estendere potere ordinatorio, in materia di lavoro e legislazione sociale, rendendolo applicabile “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”.
- Viceversa “in materia di prevenzione infortuni” nonché “per l'applicazione di norme obbligatorie per cui sia attribuito all'Ispettorato dalle singole leggi un apprezzamento discrezionale”, restano applicabili le disposizioni di cui all'art.10 del D.P.R. n.520/1955.

Regimi sanzionatori

- Parimenti, in relazione alle diverse tipologie di disposizione, permangono differenti regimi sanzionatori.
- La mancata ottemperanza alla disposizione di cui al nuovo art. 14 del d.lgs. n. 124/2004 è infatti soggetta alla sanzione amministrativa da 500 a 3.000 euro, senza più possibilità di applicare la procedura di diffida di cui all'art. 13 del medesimo d.lgs. n. 124/2004.
- Viceversa, la mancata ottemperanza alla disposizione di cui all'art.10 del D.P.R. n.520/1955, impartita in relazione alla materia della “prevenzione infortuni” o in relazione ad altre disposizioni di legge per le quali è previsto un “apprezzamento discrezionale” da parte del personale ispettivo, continua invece ad essere punita:
 - con la sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro, in relazione alle disposizioni di legge per le quali è attribuito al personale ispettivo un apprezzamento discrezionale;
 - con la pena dell'arresto fino ad un mese o dell'ammenda fino a 413 euro se l'inosservanza riguarda disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di sicurezza o igiene del lavoro.

Strumenti di tutela

- In ordine ai mezzi di impugnazione amministrativa del provvedimento di disposizione, analogamente a quanto previsto dalla precedente formulazione, è previsto che contro la disposizione è ammesso ricorso, entro 15 giorni, al Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi 15 giorni. Continua ad essere previsto il formarsi del silenzio rigetto. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.
- La circolare non cura di precisare se, distinguendosi l'ambito di applicazione dell'art.14 del D.Lgs. n.124/2004, da quello di cui all'art.10 del D.P.R. n.520/1955, in materia di lavoro e legislazione sociale, riviva anche lo strumento di impugnazione previsto dal citato art.10, consistente nel ricorso al Ministro del lavoro entro 15 giorni. Stante la rigorosa distinzione della circolare, dovrebbe trarsi tale conclusione, salvo che in chiave di interpretazione sistematica, non si concluda che il ricorso (stante l'affinità stretta fra le due tipologie di atto) debba comunque essere rivolto al direttore dell'Ispettorato territoriale.

Strumenti di tutela (segue)

- Parimenti, resterebbe da chiarire se la disposizione di cui all'art.10 del D.P.R. n.520/1955, in materia di lavoro e previdenza, necessiti, per acquistare esecutività, dell'approvazione del direttore dell'Ispettorato del lavoro, come originariamente previsto, prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.124/2004.
- La necessità di chiarire il dubbio resta comunque molto debole: le ipotesi di adozione del provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art.10 del D.P.R. n.520/1955, riferite alle fattispecie in cui il legislatore riconosca un margine di apprezzamento discrezionale, sono comunque pochissime e di rarissima ricorrenza, rischiando di restare fra i casi di scuola.

Comparazione fra istituti

- Rispetto al confronto fra i diversi istituti di tutela del lavoratore, in ambito patrimoniale, la circolare n.5/2020 rammenta come la conciliazione monocratica, almeno quella di tipo preventivo, non sia preceduta da alcun accertamento ispettivo. Diversamente, anche con riferimento ad un credito del lavoratore, l'adozione della diffida accertativa o della disposizione, trova il suo presupposto in un accertamento ispettivo.
- La circolare n.36/2009 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in merito alle richieste di intervento che abbiano ad oggetto pretese di carattere esclusivamente patrimoniale, aveva indicato la conciliazione monocratica come la soluzione assolutamente privilegiata per la definizione della controversia, alla quale avrebbe seguito l'intervento ispettivo solo a seguito del fallimento del tentativo di conciliazione. L'orientamento è formalmente confermato anche dalla circolare n.5/2020 dell'Ispettorato del lavoro.

Comparazione fra istituti (segue)

- Nel corso dell'attività ispettiva, invece, una volta che essa abbia avuto inizio, qualora emergano inosservanze di legge o contrattuali di natura patrimoniale, il personale ispettivo può valutare se adottare un provvedimento di disposizione, con particolare riferimento alle ipotesi in cui le inosservanze di legge o contrattuali riguardino una pluralità di lavoratori. La disposizione potrebbe infatti, in questo caso, assicurare una tutela più rapida, rispetto alla diffida accertativa.
- In caso di mancato rispetto della disposizione, in assenza di ricorso amministrativo o giurisdizionale, ovvero con il rigetto del ricorso proposto, ferma restando l'adozione della sanzione amministrativa prevista dall'art.14, co.3, del D.Lgs. n. 124/2004, il personale ispettivo potrà procedere ad adottare i relativi provvedimenti di diffida accertativa, eventualmente eseguendo ulteriori approfondimenti necessari alla quantificazione dei crediti patrimoniali dei lavoratori.

Ambito di applicazione

- Quanto alla sfera di attribuzione del potere di disposizione, la circolare chiarisce che tale potere è adesso è attribuito dal legislatore solamente ed in via esclusiva al “*personale ispettivo dell’Ispettorato nazionale del lavoro*”, mentre la norma previgente si riferiva genericamente al “*personale ispettivo*”. Non sono dotati del potere di disposizione gli agenti od ufficiali di polizia giudiziaria, appartenenti ai corpi di polizia a competenza generale (Polizia di Stato, Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia Penitenziaria) competenti ad applicare qualunque sanzione amministrativa prevista dall’ordinamento, ai sensi dell’art.13 della L. n.689/81.
- In ordine alla sfera di applicazione del potere dispositivo, l’Ispettorato si esprime per adesso in termini generici. La disposizione trova applicazione per mancato rispetto di norme di legge sprovviste di apposita sanzione amministrativa o penale, sia nel caso di mancato rispetto del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro, anche in assenza di recepimento formale, e quindi di fatto.

Ambito di applicazione (segue)

- L'INL non esclude l'operatività della disposizione per mancato rispetto del contratto individuale. Non la ritiene però opportuna, dal momento che gli obblighi deriverebbero la loro fonte in via esclusiva da una scelta negoziale delle parti. Peraltro, prosegue l'Ispettorato, qualora dalla pattuizione individuale derivassero obbligazioni di natura patrimoniale, risulterebbero comunque applicabili gli istituti della conciliazione monocratica o della diffida accertativa.

Ambito di applicazione

- Il profilo di maggiore delicatezza, che richiede una attenta riflessione riguarda però un aspetto ulteriore. Talune condotte, prive di presidio sanzionatorio, se consumate, non sono suscettibili di essere sanate, per il passato. E' il caso, per esempio, delle pause, di cui all'art.7, del D.Lgs. n.66/2003, per le quali la disposizione potrebbe produrre effetto solamente per l'avvenire. E' anche il caso del mancato rispetto di diritti di precedenza, per i quali la tutela assicurabile al lavoratore può avere solo natura risarcitoria.
- Probabilmente quindi, rispetto alle violazioni già consumate, e non suscettibili di essere ripetute la disposizione è adottabile soltanto per le irregolarità suscettibili di regolarizzazione e per le situazioni in cui risulti possibile un ripristino in forma specifica, senza che l'unico rimedio possibile risulti di natura risarcitoria.
- Rispetto alle condotte suscettibili di essere ripetute nel futuro, la disposizione non incontra gli stessi limiti e può essere applicata in una grande varietà di fattispecie.

La disposizione obbligatoria per l'obbligo formativo nell'apprendistato

- La disposizione è generalmente un atto di natura discrezionale, in ordine al “se”, al “quando” ed al “come”. Esiste però una fattispecie di disposizione “obbligatoria”. L'inadempimento formativo, se recuperabile, deve peraltro essere oggetto di un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art.14, D.Lgs. n.124/04.
- L'art.47 del D.Lgs. n.81/2015, prevede che, in caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative il datore di lavoro é tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. L'inadempimento formativo, però, se recuperabile, deve essere oggetto di un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art.14 del D.Lgs. n.124/04.

Novità per procedimenti amministrativi

Art.12-bis, D.L. n.76/2020, convertito dalla L. n.120/2020

Circolare INL n.4 del 25 settembre 2020

Decreto direttoriale INL n.56 del 22 settembre 2020

Misure di semplificazione digitale

- L'art. 12 bis del d.l. n. 76/2020 (*“Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale”*), introdotto in sede di conversione dalla L. n. 120/2020, ha previsto alcune misure di semplificazione delle principali attività di carattere amministrativo svolte dagli Ispettorati territoriali del lavoro.

Silenzio accoglimento

- *Art.12-bis, co.1, D.L. n.76/2020*
- *Le autorizzazioni di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 17 ottobre 1967, n. 977, all'articolo 15, comma 2, della legge 22 febbraio 1934, n. 370 nonché gli ulteriori provvedimenti autorizzativi di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro individuati con provvedimento del Direttore, si intendono rilasciati decorsi 15 giorni dalla relativa istanza".*

Tipologie atti soggetti a silenzio accoglimento

- La disposizione ha anzitutto previsto una forma di “silenzio accoglimento” per:
 - provvedimenti autorizzativi all’impiego dei minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo (art. 4, comma 2, L. n. 977/1967);
 - provvedimenti autorizzativi relativi al frazionamento del riposo di 24 ore settimanali in due periodi di 12 ore consecutive ciascuno per il personale addetto ai pubblici spettacoli (art. 15, comma 2, L. n. 370/1934);
 - ogni altro provvedimento eventualmente individuato dal Direttore dell’Ispettorato nazionale del lavoro.
- A decorrere dal 15 settembre 2020, data di entrata in vigore della legge di conversione del d.l. n. 76/2020, tali provvedimenti *“si intendono rilasciati decorsi 15 giorni dalla relativa istanza”*.

Decorrenza termini ed efficacia autorizzazione

- Il termine di 15 giorni – calendariali – **decorre dal giorno successivo a quello di presentazione della relativa istanza;**
- i provvedimenti autorizzativi in questione si intendono rilasciati a condizione che la relativa istanza **contenga tutte le informazioni richieste dalla modulistica** messa a disposizione dell'Ispettorato nazionale del lavoro;
- Nella apposita sezione del sito istituzionale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, è stata a tal fine aggiornata la modulistica relativa alle istanze autorizzatorie di cui trattasi. Sebbene non ne sia obbligatorio l'uso, tale modulistica va comunque tenuta a riferimento per la necessaria verifica della conformità dei contenuti anche delle istanze presentate in forma libera.
- Ne consegue che la mancata e/o errata indicazione di uno o più elementi essenziali nel corpo dell'istanza– e specificatamente indicati come tali – determina l'inefficacia della stessa ai fini del “tacito rilascio” della relativa autorizzazione.

Altri procedimenti

- Per gli ulteriori provvedimenti amministrativi di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro continua a trovare applicazione la disciplina di cui alla L. n. 241/1990 nonché i termini di adozione dei provvedimenti già individuati con i d.P.C.M. n. 46 del 18 febbraio 2011 e n. 275 del 22 dicembre 2010.

Istruttorie da remoto

- *Art.12-bis, co.2, D.L. n.76/2020*
- *Le istruttorie finalizzate al rilascio delle convalide di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 nonché le altre procedure amministrative o conciliative di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro che presuppongono la presenza fisica dell'istante, individuate con provvedimento del Direttore, possono essere effettuate attraverso strumenti di comunicazione da remoto che consentano in ogni caso l'identificazione degli interessati o dei soggetti dagli stessi delegati e l'acquisizione della volontà espressa. In tali ipotesi il provvedimento finale o il verbale si perfeziona con la sola sottoscrizione del funzionario incaricato”.*

Ipotesi di legge

- La disposizione è direttamente applicabile alle:
- risoluzioni consensuali del rapporto o delle richieste di dimissioni *“presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (...)”* di cui all’art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 151/2001;
- dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo *“intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa”*, di cui all’art. 35, comma 4, della L. n. 198/2006.

Ulteriori ipotesi previste da decreto Capo Inl

- La disposizione prevede altresì che, con provvedimento del Direttore dell'Ispettorato, possano essere individuate ulteriori procedure cui applicare le semplificazioni in esame.
- **Tale provvedimento è stato emanato il 22 settembre 2020 ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (decreto direttoriale n. 56).**

Ulteriori ipotesi (segue)

- La semplificazione prevista dalla norma consiste nella possibilità di svolgere “*attraverso strumenti di comunicazione da remoto*” le indicate procedure di convalida, nonché le ulteriori procedure individuate con il richiamato decreto direttoriale, vale a dire:
 - attività conciliativa ai sensi dell’art. 410 c.p.c., degli artt. 11 e 12 del d.lgs. n. 124/2004;
 - audizioni ai sensi dell’art. 18 della L. n. 689/1981;
 - attività certificativa ai sensi degli artt. 75 e ss. del d.lgs. n. 276/2003;
 - istruttoria rinnovo contratti a tempo determinato ai sensi dell’art. 19, comma 3, d.lgs. n. 81/2015;
 - audizioni nell’ambito dell’attività di vigilanza ad esclusione degli accertamenti concernenti profili di rilevanza penale.

Condizioni procedurali

- Condizioni necessarie affinché a tali procedure svolte “da remoto” possa essere riconosciuta la medesima efficacia di quelle tenute “in presenza” sono:
 - l’identificazione degli interessati o dei soggetti da essi delegati;
 - l’acquisizione della loro volontà espressa.

Perfezionamento dell'atto

Quale forma ulteriore di semplificazione, la norma prevede che *“il provvedimento finale o il verbale si perfeziona con la sola sottoscrizione del funzionario incaricato”*.

Modalità attuazione

- ***Applicativo da utilizzare***
- L'applicativo da utilizzare per lo svolgimento “da remoto” delle procedure in questione continua ad essere *Microsoft Teams*, fino all'introduzione di nuove tecnologie.
- ***Invito alla/alle parte/i***
- Ai fini dell'organizzazione “da remoto” dell'attività, l'Ufficio dovrà preliminarmente inviare – mediante email e secondo le disponibilità eventualmente concordate in precedenza – uno specifico invito alla/e parte/i richiedente/i e, ove già conosciuto, al soggetto che presta eventualmente assistenza.

Contenuto invito

- L'invito dovrà contenere indicazione:
- a) della data e dell'ora fissate per l'incontro e delle condizioni di partecipazione su piattaforma Microsoft teams;
- b) del termine entro il quale deve essere fatta pervenire l'adesione all'invito, eventualmente anche a mezzo e-mail;
- c) della necessità che, entro e non oltre i sette giorni antecedenti alla data stabilita, sia:
 - trasmesso il documento di identità del soggetto istante o del professionista che interviene per delega/procura, qualora non già allegato alla richiesta;
 - comunicato l'indirizzo di posta elettronica attraverso il quale l'istante ed il soggetto che eventualmente lo assiste parteciperanno alla riunione, insieme ad un recapito telefonico da contattare in caso di necessità;
 - fatta pervenire:
 - dichiarazione, ai sensi dell'art. 46 del d.P.R. n. 445/2000, del possesso dei poteri di rappresentanza di chi interviene per conto dell'impresa o della procura per chi interviene in luogo del rappresentante dell'impresa;
 - la delega/procura del professionista che intervenga in luogo della parte;
- d) del fatto che la verbalizzazione sarà effettuata esclusivamente dal funzionario addetto previa condivisione del testo sulla piattaforma Microsoft Teams (funzione condividi schermo);
- e) della circostanza che non si potrà procedere a registrazione della riunione.

Invio del link

- Una volta ricevuta risposta nel termine indicato, l'Ufficio provvederà ad inviare alla/e parte/i il link di collegamento a Microsoft Teams al quale accedere – preferibilmente mediante Google Chrome – alla data ed all'orario fissati.
- In caso di mancata attivazione del link, previo tentativo di contatto telefonico da parte dell'Ufficio, la riunione si chiuderà con esito negativo per assenza della parte. Il funzionario precedente darà atto a verbale dell'assenza della parte istante ed archiverà la richiesta. Analogamente si procederà nel caso in cui l'istante non abbia dato risposta alla e-mail di invito.
- È fatta comunque salva la facoltà per la parte istante di riscontrare l'invito chiedendo che la riunione abbia luogo “in presenza”, esplicitandone le motivazioni. In tal caso, qualora l'Ufficio ritenga fondate le motivazioni esposte, non si darà corso alla procedura “da remoto” e si provvederà a riprogrammare l'audizione secondo la modalità richiesta dalla parte, tenuto sempre conto dell'esigenza di regolare gli accessi all'Ufficio per evitarne l'affollamento.

Svolgimento dell'incontro

- Il funzionario procedente provvede all'identificazione della/e parte/i mediante verifica della corrispondenza tra il documento di identità inviato per e-mail e quello mostrato in apertura di videoconferenza. La procedura di identificazione
- L'identificazione è effettuata singolarmente e separatamente per ciascun soggetto intervenuto;
- Il funzionario rammenta alla/e parte/i il divieto di attivazione della funzione di registrazione nella piattaforma Microsoft Teams e il divieto di scambio di file nonché dell'attivazione della messaggistica per il tramite di detta piattaforma, dovendosi a tal fine utilizzare esclusivamente le e-mail. In caso di mancato rispetto del divieto la riunione dovrà essere interrotta sin quando la registrazione effettuata non sia eliminata.

Verbalizzazione

- Il funzionario procedente provvede alla verbalizzazione dando atto:
 - delle modalità di partecipazione “da remoto”;
 - dei consensi acquisiti dalla/e parte/i; della loro identificazione; della sottoscrizione, previa condivisione del testo attraverso l’attivazione della specifica funzione di Microsoft Teams (condivisione schermo);
 - della consapevolezza, da parte dell’istante, che per disposizione di legge il verbale viene sottoscritto dal solo funzionario procedente e della circostanza che il verbale è trasmesso alla e-mail o p.e.c. indicata dal soggetto interessato.
- Si evidenzia che nulla muta quanto all’eventuale rilascio di copia di atti o verbalizzazioni, per il quale dovranno essere seguite le indicazioni già contenute in precedenti circolari e note emanate con riferimento alle ipotesi di attività svolte “in presenza”.