



Ministero del Lavoro

e delle Politiche Sociali

Direzione Territoriale del Lavoro

Servizio Ispezione del Lavoro

FOGGIA



Ordine dei Consulenti del Lavoro
Consiglio provinciale di Foggia



Cassa Edile di Capitanata



Associazione Consulenti del lavoro
Foggia

Relatore
Ispettore Vincenzo SABATINO
Responsabile Unità Operativa – Vigilanza Tecnica

Foggia, 9 giugno 2015



L'accesso ispettivo nei cantieri edili, verifica regolarità delle imprese e aspetti sanzionatori

Le funzioni degli ispettori del lavoro

il personale ispettivo fornisce tutti i chiarimenti richiesti in merito alle leggi sulla cui applicazione esso deve vigilare, effettua inchieste, indagini e rilevazioni, su richiesta del Ministero del Lavoro; svolge le funzioni che a esso vengono demandate da disposizioni legislative o regolamentari o delegate dal Ministro del lavoro.

Poteri del personale ispettivo

Ai sensi del DPR n. 520/1955, art. 8, gli ispettori del lavoro hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno e anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, ed i lavori,, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti, **con l'unico limite rappresentato dai locali annessi a luoghi di lavoro e che non siano direttamente od indirettamente connessi con l'esercizio dell'azienda,** sempre che non abbiano fondato sospetto che tali luoghi servano a compiere o a nascondere violazioni di legge potendo, in tal caso, accedervi. L'ispettore, agendo generalmente in ambito amministrativo, non necessita di alcuna esplicita autorizzazione del datore di lavoro o del magistrato.

Poteri del personale ispettivo

L'intralcio alle indagini, cioè alla normale attività ispettiva, se si manifesta come resistenza è punibile ai sensi dell'articolo 337 del codice penale. Se si tratta di violenza o minaccia volta a condizionarne o impedirne l'operato dall'articolo 336 del medesimo codice **(reclusione da sei mesi a cinque anni)**.

- Possono chiedere informazioni a qualunque soggetto o ente, pubblico o privato, compresi **lavoratore, datore di lavoro, consulente del lavoro, ecc.**, in materia relativa all'attività oggetto di indagine.
- **Mancata ottemperanza**, o notizie scientemente errate (da parte della D.T.L.), è sanzionata penalmente ai sensi dell'articolo 4, della legge 22/7/1961, n. 628, con l'arresto fino a 2 mesi o con l'ammenda fino ad € 516.
- **Impedimento poteri di vigilanza** da parte dei datori di lavoro o loro rappresentanti - sanzione amministrativa da € **1.290** ad € **12.910**, ancorché il fatto costituisca reato.

Gli Ispettori del Lavoro

CODICE DI COMPORTAMENTO

D.M.
15/01/2014

- rispettare la legge e perseguire esclusivamente l'interesse pubblico;
- mantenere una posizione di indipendenza;
- instaurare con i cittadini e aziende un rapporto di fiducia,
- non rivelare i segreti aziendali relativi ai processi di lavorazione di cui siano venuti a conoscenza nel corso dell'attività di controllo.

L'attività degli ispettori del lavoro non è più solo di carattere **repressivo**, cioè finalizzata all'accertamento delle violazioni e all'adozione delle sanzioni a carico dei trasgressori, ma anche di **informazione tecnica**, di **promozione della legalità** e di **conciliazione delle vertenze**

L'accesso ispettivo

Nota MLPS prot. 8716 del 12/06/2009 - linee guida proceduralizzazione attività ispettiva

Anche ai funzionari addetti alla vigilanza degli istituti previdenziali è conferito il potere di accedere ai luoghi di lavoro per esaminare:

Libro Unico del Lavoro

ogni altra **documentazione** che abbia pertinenza diretta o indiretta con l'assolvimento degli obblighi contributivi o l'erogazione delle prestazioni previdenziali (art.3, D.L. n.463/83).

Modalità ispettive - programmazione

Come si arriva all'accesso ispettivo

L'accesso ispettivo può avere origine in tre distinte ipotesi:

- a) su iniziativa dell'organo di vigilanza;
- b) a seguito di una richiesta d'intervento presentata all'Ispettore di turno presso la DTL territorialmente competente;
- c) su iniziativa dell'Autorità Giudiziaria;
- d) "a vista" o "programmata".

Nel caso di ispezione **"programmata"**, l'azienda è già stata individuata dall'Ufficio di appartenenza e ciò vincola il personale ispettivo; l'ispezione c.d. **"a vista"**, sono gli ispettori ad individuare la singola azienda da ispezionare, una volta circoscritto il territorio o il settore produttivo, in base a direttive.

Altra tipologia di ispezione trae, invece, origine **dall'istanza, orale o scritta**, di intervento, presentata dal lavoratore all'Ispettore di turno presso la DTL territorialmente competente. In molti di questi casi, l'effetto "sorpresa", che dovrebbe sempre caratterizzare l'accesso ispettivo, si vanifica, poiché spesso il lavoratore ha già manifestato al suo datore di lavoro l'intenzione di richiedere l'intervento degli organi di vigilanza, al fine di tutelare i diritti derivanti dal rapporto di lavoro tra loro in essere.

Infine, nel caso di ispezione, avviata su richiesta **dell'Autorità Giudiziaria**, si precisa che il personale ispettivo opererà in qualità di ufficiale di polizia giudiziaria, trattandosi di accertamenti aventi ad oggetto presunte violazioni di carattere penale.

- Alla fase di programmazione dell'attività di vigilanza, segue la fase di preparazione della stessa, finalizzata a raccogliere informazioni e documentazione utile per l'avvio degli accertamenti relativi al soggetto da ispezionare.
- Con riferimento a questa fase il Ministro del Lavoro richiama il personale ispettivo all'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento degli Ispettori del lavoro.

L'accesso ispettivo

Il personale ispettivo delle D.T.L. e degli enti previdenziali ha il potere di:

- *“assumere dai datori di lavoro, dai lavoratori, dalle rappresentanze sindacali e dagli istituti di patronato, dichiarazioni e notizie attinenti alla sussistenza dei rapporti di lavoro, alle retribuzioni, agli adempimenti contributivi e assicurativi e alla erogazione delle prestazioni” (art.3, L. n.638/83);*
- **durante l'acquisizione delle dichiarazioni** dei lavoratori il personale ispettivo **deve avere cura di allontanare il datore di lavoro ed il professionista** che lo assiste. Un eventuale rifiuto a consentire che i lavoratori siano sentiti serenamente “in disparte” potrebbe costituire un impedimento ai poteri di vigilanza (art.12 Codice di comportamento).

Nessuna copia delle dichiarazioni viene rilasciata al lavoratore o al datore di lavoro fino alla conclusione degli accertamenti. L'eventuale istanza di accesso agli atti va rivolta successivamente all'ufficio, nei limiti in cui sia effettivamente e strettamente necessaria al diritto di difesa. Pertanto l'accesso non è consentito quando il diritto di difesa sia comunque garantito da un'adeguata motivazione degli atti di contestazione e dalla documentazione che ogni datore di lavoro deve possedere (Cons. Stato n.1842/08; n.736/09 e n.5199/09)26;

Le dichiarazioni devono essere acquisite ponendo domande chiare e non equivoche, verbalizzando fedelmente le risposte e dandone lettura al dichiarante, che le sottoscrive assieme al pubblico ufficiale. Il rifiuto di fornire le informazioni richieste o di sottoscrivere le dichiarazioni rese va riportato nel verbale, indicandone le motivazioni;

Chi fornisce “scientemente” errate false dichiarazioni a pubblico ufficiale sulla propria o altrui identità o qualità personali potrebbe incorrere nelle pene previste dall’art. 496 c.p. (reclusione da uno a cinque anni).

L'accesso ispettivo

Avete un mandato...

Il potere di accesso ai luoghi di lavoro riconosciuto a norma dell'art.8 del DPR n.520/55, al fine di assicurare l'osservanza delle leggi sulla sicurezza del lavoro ed a *"tutela del lavoro in tutto le sue forme"* (art.35 Costituzione).

Non si può passare...

Nessun datore di lavoro o incaricato deve impedire che l'ispettore adempia il suo compito e deve prestarsi alle sue indagini e rispondere alle sue richieste.

La vigilanza iniziale è puramente amministrativa e preventiva e pertanto non comprende il compimento di atti di coercizione, per vincere eventuali resistenze ed obbligare i datori di lavoro a consentire l'accesso in azienda o esibire i documenti richiesti.

Questa è casa mia...

- ✓ Il potere di accesso nei luoghi di lavoro è riconosciuto agli ispettori del lavoro e, relativamente alla funzione di vigilanza amministrativa, ai funzionari ispettivi degli enti previdenziali.
- ✓ attraversamento aree di pertinenza di una dimora privata
- Sede legale presso l'abitazione dell'imprenditore
- ✓ Di regola l'ispettore non può:
 - violare i limiti chiaramente posti all'ispezione del lavoro spingendosi all'interno della dimora privata.

Eccezioni: quando l'abitazione venga utilizzata come vero e proprio luogo di lavoro per i dipendenti trasformando stanze, garage e sottoscala in laboratori improvvisati.

Chi mi dice che siete ispettori.....

Il personale ispettivo deve immediatamente qualificarsi esibendo il tesserino di riconoscimento e, se necessario, informare il suo interlocutore dei poteri conferitigli dalla Legge.

Il capo non c'è.....

Accedendo in azienda, il personale ispettivo deve conferire con il datore di lavoro o con chi ne fa le veci, possibilmente come prima cosa, *qualora ciò sia compatibile con le finalità dell'accertamento ispettivo* (art. 6 Codice comportamento del personale ispettivo).

Aspettate che arrivi il mio consulente...

Nel dare inizio all'accertamento, il personale ispettivo deve informare il soggetto ispezionato della facoltà di farsi assistere da un professionista.....

Nel corso degli accertamenti, il personale ispettivo viene a sapere che documentazione necessaria agli accertamenti (somme corrisposte “fuori busta”- il cosiddetto “brogliaccio”) si trova chiuso a chiave in una certa stanza, in un cassetto, in un armadio o addirittura in cassaforte **possono procedere al sequestro cautelare delle cose che possono formare oggetto di confisca amministrativa (artt.13 e 20, L. n.689/81).**

Gli organi di controllo sull’osservanza delle disposizioni per la cui violazione è prevista una sanzione amministrativa o penale possono anche procedere a rilievi segnaletici, descrittivi e fotografici (art.13, L. n.689/81).

Pertanto è legittima la ripresa di filmati o fotografie dello stato dei luoghi in occasione dell’accertamento ispettivo,

Ruolo consulente del lavoro

Collaborazione a 360° nell'intero iter ispettivo al fine del rispetto delle norme in materia di lavoro

**Protocollo Intesa MLPS 16/6/2010 – 15/02/2012
e verbale DRL Bari 26/03/2012**

Nodo centrale tra azienda – lavoratore e organi ispettivi

Incentivo della conciliazione durante le controversie di lavoro

Ruolo consulente del lavoro

A norma dell'art. 12 della legge n.12/1979 <<su delega e in rappresentanza del cliente>> ha potere di intervento <<in ordine allo svolgimento di ogni altra funzione che sia affine, connessa e conseguente all'amministrazione del personale dipendente>>, e di conseguenza ha il pieno diritto a presenziare alle visite ispettive posto che è il responsabile della correttezza degli adempimenti e della gestione del personale in genere. Il potere di rappresentanza a cui si fa riferimento consente al consulente di sostituirsi al datore di lavoro ed interagire direttamente con gli ispettori intervenuti in azienda, fornendo chiarimenti tecnici, esibendo documenti.

L'ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE

Protocollo d'intesa tra M.L.P.S. e Ordine dei Consulenti del Lavoro

L'obiettivo del protocollo del 15/02/2012, teso alla semplificazione dei tempi di verifica, è quello di individuare la documentazione, che non deve essere richiesta ai soggetti ispezionati, in quanto disponibile presso le banche dati del Ministero del Lavoro.

Sono escluse le attività di vigilanza compiute nell'esercizio delle specifiche funzioni di polizia giudiziaria, dove risulti indispensabile la materiale acquisizione della documentazione fornita dal professionista.

A tutt'oggi, pur elencate, non possono essere visionati o acquisite on line i seguenti documenti:

- ***Denunce INAIL ex art.12 D.P.R. n.1124/65; denunce di infortunio sul lavoro; nomina R.L.S.***
- ***documentazione societaria***
- ***Denunce Fiscali: modelli completi dei modd. Unico; 770 ecc.***
- ***le denunce Cassa Edile***
- ***prospetti di cui alla legge 68/99***

Verbale di primo accesso ispettivo

Il momento dell'accesso **rappresenta il nucleo fondamentale dell'azione di accertamento in materia di vigilanza sul lavoro**, è proprio in questa fase che gli organi di vigilanza compiono le più importanti attività ispettive quali ... la verbalizzazione delle dichiarazioni rese dai lavoratori presenti in azienda e l'acquisizione dei documenti di lavoro fotografare la situazione che si trova davanti ai loro occhi..... indicare in modo minuzioso l'attività svolta, abbigliamento adottato, macchinari o le attrezzature eventualmente utilizzate.

Secondo la circolare del Ministero del Lavoro n. 41 del 2010, la descrizione dell'attività svolta dai lavoratori durante l'accesso ispettivo ha un rilievo particolare, dal momento che, in forza del combinato disposto di cui agli artt. 2700 cod. civ. e 10, comma 5, D.Lgs. n. 124/2004, i verbali ispettivi, in quanto atti pubblici, fanno fede fino a querela di falso della loro provenienza, delle dichiarazioni delle parti e degli altri fatti che il pubblico ufficiale attesti essere avvenuti alla sua presenza.

Di conseguenza, se l'ispettore, durante l'accesso ispettivo, abbia constatato che un determinato soggetto abbia svolto una specifica attività lavorativa e la suddetta circostanza risulti dal verbale di accesso, tale circostanza risulta provata ai sensi dell'art. 2700 cod. civ.

Al momento della **conclusione** delle attività di verifica compiute nel **corso del primo accesso ispettivo**, deve essere rilasciato un verbale, che deve contenere tassativamente:

- l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego
- la **specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo**
- le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione
- **ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti**

- Il verbale deve essere consegnato al datore di lavoro, o in sua assenza, ad un lavoratore presente all'accesso ispettivo, con l'obbligo per quest'ultimo di consegnarlo al datore di lavoro
- Qualora il datore di lavoro non si renda disponibile a ritirare il verbale, l'ispettore ne deve dare menzione nello stesso e procedere a notificargli il verbale tramite servizio postale
- Il verbale di primo accesso può contenere la richiesta di produrre della documentazione aziendale, che spesso si trova nello studio del consulente

**Aspetti sanzionatori nell'ambito
della sicurezza cantieri
Decreto Legislativo Sicurezza
9 aprile 2008, n. 81
modificato ed integrato dal
Decreto Legislativo
3 agosto 2009, n. 106**

Primo accesso – Verbale prescrizione

Nell'ambito della vigilanza di cui all'art. 13, comma 2, del D.to Lgs.vo 81/08 e s.m.i. il Servizio Ispezione del Lavoro, nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 55 del c.p.p., **impartisce al contravventore un'apposita prescrizione**, fissando per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario.

Tale termine è prorogabile a richiesta del contravventore ma non può superare i sei mesi.

Primo accesso – Verbale prescrizione

Con la prescrizione l'organo di vigilanza può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Resta fermo l'obbligo dell'organo di vigilanza di riferire al pubblico ministero la notizia di reato inerente alla contravvenzione ai sensi dell'art. 347 del c.p.p.

Primo accesso – Verbale prescrizione

Il sistema sanzionatorio può così riassumersi

- La **pena del solo arresto**
- La **pena alternativa dell'arresto e dell'ammenda**
- La **pena della sola ammenda**
- Le violazioni di tipo formale configurano, invece, **illeciti di natura amministrativa**

Primo accesso – Verbale prescrizione

Obbligo della verifica per accertare l'adempimento alla prescrizione

Ammissione del contravventore al pagamento in via amministrativa, nel termine **di trenta giorni (perentorio)**

Il reato **si estingue** solo se si provvede anche al pagamento della sanzione ridotta.

Mancato adempimento e/o mancato pagamento sanzione determinano la prosecuzione del procedimento penale.

Rateizzazione non possibile

Primo accesso – Verbale prescrizione

L'adempimento in un tempo superiore a quello indicato nella prescrizione, ma che comunque risulta congruo a norma dell'art. 20, comma 1, ovvero l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose della contravvenzione con modalità diverse da quelle indicate dall'organo di vigilanza, sono valutate ai fini dell'applicazione dell'art. 162-bis del c.p.p.

PROVVEDIMENTI CHE POSSONO ESSERE ADOTTATI NEL CORSO DELL' ACCESSO ISPETTIVO

In presenza di determinati presupposti, gli ispettori del lavoro, nel corso dell'ispezione, possono adottare **il provvedimento di sospensione** dell'attività imprenditoriale, inoltre possono acquisire il consenso scritto del datore di lavoro e del lavoratore riguardo la loro adesione alla procedura conciliativa monocratica c.d. contestuale, ai sensi dell'ultimo comma art. 11 D.Lgs. n. 124/2004.

Sospensione dell'attività imprenditoriale

Presupposti:

a) art. 14 T.U. Sicurezza (D. Lgs.vo 81/08 e s.m.i.), occupazione di personale a nero oltre il 20% dei lavoratori presenti (vedi anche definizione art. 2 D.L. 81/08)

b) gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Competenza

Sospensione lavoro “nero” –
esclusivamente il S.I.L.

Gravi e reiterate violazioni in
materia di sicurezza (all. 1 D.L.
81/08) – anche le AA.SS.LL.

Gravi e reiterate

I due presupposti circa l'adozione del provvedimento di ha quando si verificano entrambe le ipotesi e cioè la gravità delle violazioni e contemporaneamente la reiterazione delle stesse.

Secondo la norma in esame si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza ottemperata dal contravventore o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole.

Sospensione

Decorrenza provvedimento

- Lavoro “nero” – ore 12 giorno successivo

.....

- Gravi e reiterate – immediato

La circolare 33/08 precisa che sarà eccezionalmente possibile, in presenza di attività la cui sospensione creerebbe ulteriore pericolo, proseguire l'attività ma soltanto per il tempo strettamente necessario per l'ultimazione della fase lavorativa.

Revoca

Condizioni per la revoca:

- a) Lavoro “nero” regolarizzazione lavoratori e T.I. e pagamento sanzione pari a € 1.950,00;
- b) Gravi violazioni - ripristino delle regolari condizioni di lavoro e pagamento sanzione pari a € 3,250,00

Ricorsi

Ricorso entro 30 giorni, rispettivamente, alla **Direzione Interregionale del Lavoro per il tramite della D.T.L. territorialmente competente** (*lavoro nero e gravi e reiterate a seguito provvedimenti S.I.L.*) al presidente della Giunta regionale (*gravi e reiterate a seguito provvedimenti A.S.L.*), i quali si pronunciano nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso.

Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia.

Mancato rispetto sospensione

L'inottemperanza al provvedimento di sospensione espone il datore di lavoro alla pena **dell'arresto** fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione **per gravi e reiterate** violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro **e dell'arresto** da **tre a sei mesi** o **dell'ammenda** da 2.740 a 7,014,40 euro nelle ipotesi di sospensione **per lavoro irregolare.**

Sanzioni aggiuntive

Il provvedimento di sospensione deriva anche un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le PP.AA. di competenza del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti per una durata pari al periodo della sospensione con un massimo di due anni nonché la c.d. maxisanzione

Conciliazione Monocratica

Art.11, D.Lgs. n. 124/2004

preventiva

si esplica in sede **pre-ispettiva** fa riferimento alla richiesta di intervento ispettivo alla D.T.L., dalla quale emerga la rivendicazione di *diritti disponibili*

Contestuale

In sede di accertamento, vi è la sussistenza di presupposti giuridici per una conciliazione tra le parti (presenza di un diritto disponibile)

Accertamento di profili penali o acquisizione *sufficienti, oggettivi e certi elementi di prova* delle violazioni amministrative correlate – improcedibilità a conciliazione monocratica.

Sospensione dei termini

Verbale Interlocutorio

QUALORA L'ACCERTAMENTO SI RILEVI COMPLESSO O PROLUNGATO O SI PALESINO ULTERIORI ESIGENZE INFORMATIVE NEL PROSIEGUO DELLE INDAGINI SI PROCEDERA' CON VERBALE INTERLOCUTORIO (ART. 13 CODICE DI COMPORTAMENTO).

IL VERBALE INTERLOCUTORIO DOVRA' CONTENERE:

- **LA DESCRIZIONE** DELLE ULTERIORI ATTIVITA' COMPIUTE;
- **L'INDICAZIONE** DELLA DOCUMENTAZIONE ESAMINATA;
- **LA RICHIESTA DI DOCUMENTI** O INFORMAZIONI CON **ESPRESSO AVVERTIMENTO** CHE GLI ACCERTAMENTI SONO ANCORA IN CORSO

POTERE DI DIFFIDA

Per le violazioni c.d. sanabili, i funzionari ispettivi devono procedere con l'adozione della diffida. La diffida, di cui **all'art. 301 bis del d.lgs. n. 81/08 e art. 13 del D.to Lgs.vo 124/04** prevede un procedimento che ha come finalità l'estinzione della violazione mediante il pagamento di una somma minima (c.d. sanzione minima).

Cambiano i soggetti destinatari del provvedimento

Non più il datore di lavoro ma il trasgressore e l'eventuale obbligato solidale, in ragione dell'unicità del verbale conclusivo che prevede la notificazione a tutti i destinatari previsti dall'art. 14 L. 689/1981.

POTERE DI DIFFIDA

Il trasgressore potrebbe non più essere in grado di sanare l'irregolarità (es. amministratore non più in carica).

Tutti i trasgressori sono destinatari della diffida

La regolarizzazione da parte di uno solo di essi, ovvero da parte dell'obbligato solidale, produce come effetto l'ammissione al pagamento per tutti i corresponsabili della stessa violazione.

L'eventuale mancato pagamento da parte di uno solo di essi non comporta l'estinzione del procedimento sanzionatorio limitatamente alla sua posizione e non per gli altri corresponsabili.

La “diffida ora per allora”

trova oggi con il Collegato lavoro una consacrazione legislativa con il nuovo art. 13, comma 4 lett. c)

Per le violazioni per le quali l'adempimento è avvenuto oltre i termini previsti dalla legge (pensiamo alla comunicazione effettuata il giorno successivo a quello dell'assunzione) si applica la c.d. procedura della **diffida ora per allora**. In questo caso l'adempimento essendo già avvenuto, non può essere nuovamente richiesto dall'ispettore e quindi vi sarà direttamente l'ammissione al pagamento della sola sanzione ridottissima.

Tale potere è esteso per le violazioni di rispettiva competenza, anche ai funzionari di vigilanza dell'Inps, Inail e G.d.F..

Termini per l'ottemperanza della Diffida

-30 giorni dalla notifica del verbale per sanare l'irregolarità;

-15 giorni dalla scadenza dei 30 per pagare in misura minima.

E' onere del trasgressore produrre prova dell'ottemperanza e del pagamento.

Perentorietà dei termini

La diffida è impartita con il verbale finale di accertamento e notificazione.

L'orientamento ministeriale sembra propendere per la perentorietà del solo termine complessivo finale di 45 gg., e non invece del primo termine di 30 gg. per la regolarizzazione. Lo stesso verbale può contenere illeciti diffidabili e non diffidabili

Solo diffida Ora per Allora

-15 giorni dalla notifica del verbale conclusivo degli accertamenti.

In caso di diffida “ora per allora”, qualora sussista la compresenza di illeciti già sanati con altri ancora da regolarizzare, il Ministero è orientato per un'interpretazione unificatrice dei termini individuando il più lungo termine di 45 gg. utile anche per il pagamento della sanzione minima.

Scaduti i 45 gg produce ex lege gli effetti della contestazione-notificazione. Da tale momento decorrono i termini per pagare la sanzione in forma ridotta (art. 16 L. 689/1981), per inviare scritti difensivi o richiedere l'audizione (art. 18 L. 689/1981).

POTERE DI DIFFIDA

ESTENSIONE DEL POTERE DI DIFFIDA

I commi 6 e 7 del nuovo art. 13 estendono il potere di diffida, compatibilmente con le competenze rispettivamente attribuite, anche:

1. agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate (solamente “*nell’ambito dell’attività di verifica del rispetto degli obblighi previdenziali e contributivi*” - art. 6 D.Lgs. 124/2004);
2. agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano, ai sensi dell’articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

Tali soggetti dovranno quindi provvedere a diffidare il trasgressore e/o l’obbligato in solido “...con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5”.

VERBALE UNICO

Art. 13, comma 4: per legge è prevista l'adozione di un verbale unico di accertamento e notificazione degli illeciti amministrativi rilevati.

1. Non sarà più possibile un accertamento frammentato in più verbali redatti in tempi diversi, in ragione della conclusione degli accertamenti relativi ai singoli illeciti constatati;
2. Il rispetto del termine di notifica ex art. 14 L. 689/1981 deve essere quindi riferito all'accertamento nel suo complesso, così come definito nel verbale unico in relazione a tutti i profili, soggettivi ed oggettivi, dell'ispezione.

CONTENUTO DEL VERBALE UNICO

- a) esiti dettagliati dell'accertamento, indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati;
- b) la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili;
- c) Estinzione degli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma ridotta ovvero pagando la medesima somma nei casi di illeciti già oggetto di regolarizzazione (diffida "ora per allora");
- d) la possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 L. 689/81;
- e) l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione (clausola enunciativa del regime dell'atto).

Gli obblighi documentali ai sensi del D.to Lgs.vo 81/08 da parte dei committenti, imprese (datori di lavoro) e dei coordinatori per la sicurezza

Aspetti operativi delle azioni di coordinamento (in fase di progettazione ed esecuzione)

Le procedure ispettive

La disciplina sanzionatoria

L'ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE

Ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera a) del D.to Lgs.vo 81/08 il D.V.R., il DUVRI o il documento di cui alle procedure standardizzate di cui al Decreto Interministeriale 30/11/2012 e successive modifiche devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi (sanzione amministrativa da e. 2.740,00 a € 7,014,40)

L'ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE

Ai sensi dell'art. 13, comma 1, del D.to Lgs.vo 81/08 competenza in materia di sicurezza è l'A.S.L.. Gli ispettori del lavoro **devono verificare** il D.V.R., il DUVRI o il documento di cui alle procedure standardizzate nel caso di accessi ispettivi finalizzati a:

- Tutale lavoratrici madri;
- Verifiche di cui all'art. 4 della legge 300/70;
- Deleghe da parte dell'Autorità Giudiziaria;
- Verifiche in materia di radioprotezione.

COMMITTENTE

```
graph TD; A[COMMITTENTE] --> B[PUBBLICO]; A --> C[PRIVATO]; B --> D["Nella fase di Programmazione  
nomina il RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO (R.U.P.)"]; C --> E["Nomina il RESPONSABILE DEI LAVORI"];
```

PUBBLICO

PRIVATO

Nella fase di
Programmazione
nomina il **RESPONSABILE DEL
PROCEDIMENTO** (R.U.P.)

Nomina il
**RESPONSABILE DEI
LAVORI**

Il Committente – Responsabile dei lavori

Il committente – soggetto per conto del quale l'intera opera viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione (art. 89 lett. B)

Il responsabile dei lavori (R.d.L.) – soggetto che può essere incaricato dal committente per svolgere i compiti ad esso attribuiti dal presente decreto (art. 89 lettera c)

Idoneità tecnico-professionale: possesso di capacità organizzative, nonché di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento ai lavori da realizzare (art. 89, lett. L)

Obblighi del Committente – Responsabile dei lavori

Il committente – R.d.L. – nelle fasi di progettazione dell'opera e comunque prima della richiesta di presentazione delle offerte – con presenza di più imprese anche se non in contemporanea – deve nominare il coordinatore per la progettazione – C.S.A. – (art. 90 c.3) – arresto da tre a sei mesi o ammenda da € 2.740,00 a € 7.014,40 –

Esonero (art. 90 c.11) nel caso di lavori privati non soggetti a p.d.c. – importo inferiore a € 100 mila – le funzioni vengono svolte dal C.S.E. (coordinatore esecuzione lavori)

Obblighi del Committente – Responsabile dei lavori

Il committente – R.d.L: - presenza di più imprese anche se non in contemporanea – deve nominare il coordinatore per l'esecuzione dei lavori C.S.E. (art. 90 c.4) – arresto da tre a sei mesi o ammenda da €.
2.740,00 a €.
7.014,40 -

L'obbligo di nomina del C.S.E. scatta se successivamente all'affidamento ad un'unica impresa vi è la necessità di ulteriori imprese (art. 90 c.5) – arresto da tre a sei mesi o ammenda da €.
2.740,00 a €.
7.014,40

Il committente – R.d.l: - DEVE sempre:

Imprese affidatarie – Lavoratori Autonomi

- a) Verificare l'idoneità tecnico-professionale** con iscrizione C.C.I.A.A. – D.V.R. o dal 01-06-2013 con documento procedure semplificate – **D.U.R.C.** – dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di cui all'art. 14 D.L. 81/08;
- b) Richiedere una dichiarazione organico medio – posizioni Inps – Inail e Cassa Edile;**
- c) Possesso di adeguata attrezzatura;**
- d) Trasmettere all'amministrazione concedente il titolo abilitativo **il DURC** – la notifica preliminare e una dichiarazione in cui si attesti di aver provveduto alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale – arresto da due a quattro mesi o ammenda da €. 1.096,00 a €. 5.260,80 – sospensione del titolo abilitativo -**

Idoneità tecnico professionale - D.U.R.C.

- La nuova disciplina prevede che il **DURC** “**in corso di validità**” debba essere acquisito:
- per la verifica della dichiarazione sostitutiva relativa al requisito di cui all'articolo 38, del D.Lgs. 163/06;
- per l'aggiudicazione del contratto D.L. 163;
- per la stipula del contratto;
- per il pagamento degli stati avanzamento dei lavori;
- per il certificato di collaudo ecc. Per l'attestazione di regolare esecuzione, e il pagamento del saldo finale.

Idoneità tecnico professionale - D.U.R.C

art. 31 del D.L. n. 69/2013 (conv. da L. n. 98/2013)

in caso di lavori privati di manutenzione in edilizia realizzati senza ricorso a imprese direttamente in economia dal proprietario dell'immobile, non sussiste l'obbligo della richiesta del DURC. Restano inalterati gli obblighi nelle diverse ipotesi di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 81/2008 (v. ML circ. n. 12/2012).

Idoneità tecnico professionale - D.U.R.C

art. 31 del D.L. n. 69/2013 (conv. da L. n. 98/2013)

procedura di intervento sostitutivo per irregolarità nei versamenti contributivi, prevedendo l'obbligo di attivazione direttamente da parte dei soggetti di cui all'art. 3, comma 1, lett. b), del Regolamento di attuazione del codice dei contratti (P.A. ecc.)

Idoneità tecnico professionale - D.U.R.C. L. 98/2013

DURC in corso la validità, è utilizzabile anche per contratti pubblici di lavori, servizi e forniture diversi da quelli per i quali è stato espressamente acquisito.

Obbligo di nuovo DURC solo nella fase del pagamento del saldo finale, ossia per ogni pagamento che definisce i rapporti tra appaltante e appaltatore (ultima fattura) – Circ. MLPS 36/2013)

Idoneità tecnico professionale - D.U.R.C.

Per le imprese operanti nel settore edili l'obbligo di iscrizione è sancito da:

- Principio reciprocità;
- Art. 2 D.L. 276/03;
- Art. 252 D.L. 163/06;
- L. n. 98/2013 - art. 31;
- circolare n. 12/2012; 16914/09; 619/12 del MLPS;
- L. 35/2012;
- Nota Inail n. 573 del 26/01/2012
- D.to Lgs.vo 81/08.

SINTESI VINCOLI NEI CONTRATTI DI APPALTO

VERSAMENTO IRPEF e IVA: Responsabilità solidale del committente per la durata del contratto e fino a due anni dalla conclusione dell'appalto (sanzione da €. 5.000,00 a €. 200.000,00) – Abrogato con art. 28 del d.lgs. n. 175 del 21/11/2014

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI: D.lgs 276/2003
Responsabilità per un periodo che si estende fino a due anni dal termine dell'appalto. Responsabilità solidale ricadente sul committente imprenditore.

RETRIBUZIONI: Responsabilità solidale del committente relativamente alle retribuzioni e le quote del TFR dei lavoratori dovute dall'appaltatore e subappaltatore - D.Lgs. 276/2003.

ONERI PER LA SICUREZZA: La stima dovrà essere congrua, analitica per voci singole, a corpo o a misura

CONTENUTI MINIMI dei P.S.C.

Il PSC **é specifico** per ogni **singolo cantiere** temporaneo o mobile e di concreta fattibilità e deve essere conforme alle prescrizioni di cui all'art. 15 del D.to Lgs.vo 81/08 e deve contenere la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza in relazione alle attività da effettuarsi

Deve essere predisposto dal **Coordinatore in fase di progettazione** - C.S.P. – nella fase di progettazione dell'opera e comunque prima della richiesta di presentazione delle offerte

Coordinatore in fase di esecuzione

Il coordinatore per l'esecuzione – C.S.E. – dei lavori integra il PSC con i nominativi delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi e, previa consultazione delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi interessati, indica la relativa cronologia di attuazione e le modalità di attuazione e le modalità di verifica. Verifica la corretta applicazione delle norme di sicurezza – l'idoneità del piano operativo di sicurezza - P.O.S. – segnala al committente o al R.d.L. inosservanze da parte delle imprese – sospende i lavori in caso di pericolo grave

RESPONSABILITA' DEI COMMITTENTI E DEI RESPONSABILI DEI LAVORI

Il committente è esonerato dalle responsabilità connesse all'adempimento degli obblighi limitatamente all'incarico conferito al responsabile dei lavori (art. 93 D.L. 81/08)

Non è esonerato nel caso in cui non ha:

- ❖ Verificato se il C.S.P. abbia redatto il P.S.C.;
- ❖ Verificato se il C.S.E. abbia adempiuto agli obblighi di cui all'art. 92 (vigilanza sul cantiere) – **arresto da due a quattro mesi o ammenda da € 1.096,00 a € 5.260,80**

**Il P.O.S. è stato redatto ed è completo (con la valutazione del rischio rumore, agenti chimici, vibrazioni)?
Viene attuato quanto previsto nel P.O.S. e nel P.S.C.?**



Grazie per l'attenzione

FINE

Isp. Vincenzo SABATINO

Direzione Territoriale del Lavoro - Servizio Ispezione del Lavoro -

Viale Di Vittorio, n. 1 - FOGGIA -

Tel. 0881/722096 - 725096 - 725096 fax 0881/723189

Mail: DTL-FOGGIA@lavoro.gov.it

vsabatino@lavoro.gov.it

Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione alla quale appartiene.