

Lavoro

Controlli. La circolare del ministero del Lavoro riscrive i poteri degli ispettori

La diffida non risparmia i crediti del «sommerso»

Accertamento anche sull'esistenza degli importi

Alessandro Rota Porta

L'azione ispettiva si fa sempre più incisiva: a rafforzare l'efficacia degli strumenti a disposizione degli organi di vigilanza - e in particolare degli ispettori delle Dtl - è intervenuto il ministero del Lavoro con la circolare 1/2013 dedicata alla **diffida accertativa dei crediti patrimoniali**. Si tratta di un istituto introdotto dall'articolo 12 del Dlgs 124/2004, che però ha spes-

ultimo tassello su questa materia - che era stata rilanciata anche dalla direttiva ministeriale del 18 settembre 2008 - ma le precisazioni che sono state date conferiscono all'istituto due elementi di novità.

Il primo riguarda il contenuto dell'accertamento tecnico, che può avere a oggetto non solo l'ammontare del credito ma anche la sussistenza di questo credito, esplicitando i propri effetti - ad esempio - sui rapporti di lavoro sommersi.

Resta inteso che il credito debba avere alcune caratteristiche, come la preventiva certezza, la determinatezza e la esigibilità: è insomma necessario che derivi da elementi oggettivamente valutabili, sebbene questi possano trarre origine direttamente dall'accertamento ispettivo. Proprio questa con-

notazione, delineata dalle istruzioni del Lavoro, potenzia decisamente il ricorso alla diffida.

La lettura della circolare conferisce quindi all'accertamento dei «minimi» retributivi una valenza che va oltre la semplice fotografia della situazione che l'ispettore può effettuare durante l'accesso in azienda, ad esempio limitandosi all'esame della documentazione già presente: l'accertamento si concentrerà non solo sui rapporti di lavoro emersi - si pensi alla verifica di buste paga che non risultano liquidate - ma anche su quelli da far emergere.

Il secondo aspetto su cui insiste la circolare risiede nelle indicazioni operative che il personale ispettivo è tenuto a seguire nel compiere il riscontro dei fatti: gli indirizzi si traducono in una vera e propria classifi-

cazione dei crediti che possono o meno formare oggetto di diffida. Le fattispecie individuate sono cinque:

- crediti retributivi da omesso pagamento;
- crediti di tipo indennitario, da maggiorazioni, Tfr, e così via;
- retribuzioni di risultato, premi;
- crediti retributivi derivanti da un non corretto inquadramento della tipologia contrattuale;



Riquilificazione

È il diverso inquadramento contrattuale di un rapporto di lavoro operato dagli organi di vigilanza in occasione di un accertamento ispettivo. La circolare 1/2013 del ministero del Lavoro, diffusa l'8 gennaio scorso, ha chiarito che in queste ipotesi non deve essere applicata la procedura di diffida accertativa dei crediti patrimoniali del lavoratore: la valutazione della qualificazione del rapporto deve essere rimessa invece al giudice.

Escono così indenni dall'applicazione dell'istituto della diffida accertativa le conversioni dei rapporti parasubordinati in rapporti subordinati, rese più «facili» dai diversi regimi di presunzione introdotti dalla riforma del lavoro (legge 92/2012).

crediti legati al demansionamento, alla mancata applicazione dei minimi retributivi o derivanti dall'accertamento di lavoro sommerso.

Secondo il Lavoro, le prime due categorie di crediti sono diffidabili, perché «oggettivamente valutabili». Nel caso della terza categoria, la diffida è applicabile solo quando sia presente una valutazione di merito del datore di lavoro con riferimento agli elementi retributivi in questione.

I crediti derivanti da riquilificazione del rapporto sono invece rimessi dal ministero alla sfera di valutazione del giudice. Anche su questo punto è arrivato un chiarimento importante, che incide anche sui regimi di subordinazione introdotti dalla legge 92/2012 in merito alle **collaborazioni a progetto** e ai **contratti a partita Iva**: in seguito a un eventuale disconoscimento della natura parasubordinata del rapporto, l'organo ispettivo non intimerebbe al datore di lavoro il pagamento delle eventuali differenze di trattamento economico. Diversa è invece l'ipotesi del disconoscimento del rapporto di **apprendistato** (ad esempio, per il mancato rispetto degli oneri di stabilizzazione introdotti dalla riforma del lavoro): il differenziale derivante dal diverso inquadramento contrattuale fa scattare la diffida (circolare Lavoro n. 5/2013).

Sono infine diffidabili i crediti classificati nella quinta categoria, sebbene debba comunque essere individuato il Ccnl applicato: peraltro - se ci si trova nell'ambito della responsabilità solidale - la diffida è notificata a tutti i soggetti responsabili (circolare n. 5/2011).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I chiarimenti



01 | L'APPLICAZIONE
Crediti retributivi da omesso pagamento (ad esempio retribuzioni non corrisposte risultanti dal Libro unico del lavoro), crediti di tipo indennitario, da maggiorazioni, da Tfr, e così via (ad esempio maggiorazione per lavoro festivo), crediti legati al demansionamento, alla mancata applicazione dei livelli minimi retributivi dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali più rappresentative, o derivanti dall'accertamento del lavoro sommerso

02 | L'ENOVITÀ
L'accertamento tecnico può riguardare sia la sussistenza, sia l'importo del credito. Nel caso dei rapporti di lavoro in nero deve essere individuabile il Ccnl applicabile e le somme devono essere «accertate e dovute». La riquilificazione del rapporto di lavoro non fa scattare la diffida accertativa (ad esempio in caso di conversione dei rapporti da parasubordinati a subordinati)

03 | LA DIFESA
Si può proporre la conciliazione presso la Dtl entro 30 giorni dalla notifica della diffida. In caso di mancato accordo, o trascorso il termine, la diffida acquista efficacia di titolo esecutivo. Si può ricorrere al comitato regionale per i rapporti di lavoro in cui il datore può proporre tutte le argomentazioni difensive

Collocamento obbligatorio. Prospetto entro il 15 febbraio

Base di calcolo allargata per le categorie protette

Stefano Rossi

Scade venerdì 15 febbraio il termine per presentare in via telematica il prospetto informativo, la dichiarazione che le aziende devono inviare ai servizi provinciali competenti, indicando la propria situazione occupazionale rispetto agli **obblighi di assunzione** di personale con disabilità appartenente alle **altre categorie protette**, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili (in base alla legge 68/1999). Quest'anno, però, i datori di lavoro, pubblici e privati, devono conteggiare l'organico aziendale in base alle regole introdotte dalla riforma del lavoro (legge 92/2012).

Con il decreto direttoriale 195 del 2 agosto 2012 sono stati aggiornati gli standard del sistema informatico delle Regioni e delle Province, compreso quello sussidiario messo a disposizione dal ministero del Lavoro, e l'entrata in vigore del nuovo sistema è scattata dalle 19 del 10 gennaio scorso.

La legge 68/99 sul diritto al lavoro dei disabili non fissa un termine per presentare il prospetto, ma rinvia la sua periodicità a un decreto ministeriale. Dal 1999, l'invio era stato fissato al 31 gennaio di ciascun anno, con i dati riferiti alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente. Dal 2009, l'invio del prospetto informativo avviene solo per via telematica e solo se nell'anno precedente c'è stata una variazione della base occupazionale tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva (articolo 40 del Dl 112/2008, convertito dalla legge 133/2008, con le modalità del decreto interministeriale del 2 novembre 2010). Con la circolare 2/2010 il ministero del Lavoro ha chiarito che l'obbligo di inviare il prospetto riguarda solo le aziende con almeno quindici dipendenti computabili.

La riforma del lavoro ha ridisegnato i criteri previsti per le assunzioni obbligatorie delle categorie protette, allargando la base di computo sulla quale devono essere definite queste assunzioni (la legge 92/2012, articolo 4, comma 27, ha modificato l'articolo 4, comma 1 della legge 68/99): nella base di computo rientrano tutti i lavoratori subordinati eccetto i lavoratori assunti tramite collocamento obbligatorio, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i contratti di inserimento, i lavoratori somministrati presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività all'estero per la corrispondente durata, i lavoratori socialmente

di lavoratori, con l'effetto di far lievitare la percentuale di assunzione per le medie e grandi aziende. La legge 68/99 impone infatti ai datori di lavoro pubblici e privati di assumere lavoratori disabili nelle seguenti misure:

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- due lavoratori, per un organico da 36 a 50 dipendenti;
- un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti; l'obbligo scatta in caso di nuova assunzione.

Con il decreto sviluppo (Dl 83/2012, convertito dalla legge 134/2012) il Parlamento ha approvato un emendamento alla riforma del lavoro che ha previsto l'esclusione dei contratti a termine, di durata pari o inferiore a sei mesi. Il ministero del Lavoro (circolare 18 del 18 luglio 2012), ha precisato che non vanno compresi nella base di computo i contratti a termine di chi è stato assunto in sostituzione di un altro lavoratore che ha il diritto alla conservazione del posto e che, per il calcolo, i rapporti a tempo determinato vanno computati in base alla durata: due contratti a termine di sei mesi corrispondono a una unità.

Il legislatore, tuttavia, non ha previsto alcun periodo transitorio, per rinviare l'obbligo con la presentazione del prospetto informativo al 15 febbraio 2013. La conseguenza potrebbe essere, in mancanza di chiarimenti ministeriali, l'obbligo dei datori di lavoro di presentare ai servizi provinciali la richiesta di assunzione delle persone disabili che mancano all'organico entro i sessanta giorni successivi al 18 luglio 2012. In sostanza, l'azienda potrebbe incorrere nella sanzione per la mancata assunzione delle persone disabili pari a 62,77 euro per ogni giorno di ritardo, e per ogni disabile non assunto, nel periodo 18 settembre-31 dicembre 2012.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE ESCLUSIONI

L'intimazione a pagare non scatta quando un contratto a progetto o a partita Iva viene riquilificato

so diviso la dottrina sulla propria portata applicativa. Ora il Lavoro ha delineato con esattezza i confini interpretativi, estendendo l'operatività della diffida anche a fattispecie sulle quali mancava una precisa linea di indirizzo.

Dopo i chiarimenti, la diffida acquista particolare ampiezza e i datori di lavoro dovranno prestare attenzione alle conseguenze che alcune condotte irregolari potrebbero generare: la diffida accertativa, infatti, ha natura di titolo esecutivo e mira al soddisfacimento degli interessi patrimoniali dei lavoratori. In sostanza, se gli ispettori rilevano inosservanza della disciplina contrattuale da cui derivano crediti in favore dei lavoratori, diffidano i datori a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti.

La circolare n. 1/2013 è solo

Per difendersi

Trenta giorni per conciliare alla Dtl

Se la circolare n. 1/2013 ha inasprito il ricorso alla diffida accertativa da parte del personale ispettivo, al datore di lavoro rimangono comunque alcuni rimedi per contrastare questo provvedimento.

Entro 30 giorni dalla notifica - che avviene con modalità analoghe a quelle degli atti giudiziari (nota del Lavoro del 19 gennaio 2010) - il datore può infatti promuovere un tentativo di conciliazione presso la Dtl: si applicano le procedure previste per la conciliazione monocratica, però con alcune varianti.

In questo caso, la conciliazione non rileva sullo svolgimento del procedimento ispettivo, come chiarito dalla circolare 24/2004.

Nell'ipotesi di esito positivo, la diffida perde la propria efficacia e il credito vantato dal lavoratore sarà pari all'importo concordato in sede conciliativa, ma con alcuni riflessi sotto il profilo contributivo e assicurativo: i versamenti dovranno avvenire in misura non inferiore ai trattamenti retributivi stabiliti da leggi, regolamenti e contratti collettivi o individuali, se migliorativi.

Il diritto di difesa del datore può anche essere esercitato con il ricorso al comitato Regionale per i rapporti di lavoro costituito presso le Dtl, integrato secondo i dettami del Dlgs 124/2004, e deve essere deciso entro 90 giorni dal ricevimento. Il ricorso sospende l'esecutività della diffida e dello stesso ricorso secondo quanto disposto con la circolare 16/2010 - il comitato Regionale deve dare notizia al lavoratore, per informarlo dell'effetto sospensivo.

Ai fini della decisione, vale la regola del «silenzio-rifiuto», secondo la quale, scaduto inutilmente il termine di 90 giorni, il ricorso si intende respinto.

VOLUME + BANCA DATI IVA 24 A SOLI €79,00

NELLE MIGLIORI LIBRERIE E SU SHOPPING24.IT

NOVITÀ 2013!

COMMENTO ALLA DISCIPLINA IVA!

ARRICCHITO DA NUMEROSI CASI PRATICI!

INTEGRATO CON LA BANCA DATI IVA 24!

SERVIZIO NEWS E ARTICOLI DI APPROFONDIMENTO TRATTI DA IL SOLE 24 ORE E DALLE RIVISTE FRIZZERA!

IN OMAGGIO BANCA DATI IVA 24

Benedetto Santacroce, esperto del Sole 24 ORE, avvocato tributarista in Roma, svolge attività convegnistica e pubblicistica e collabora assiduamente con importanti quotidiani e riviste del settore.

www.iva.ilsole24ore.com

GRUPPO 24 ORE

Come rispettare l'obbligo

L'INVIO DEL PROSPETTO INFORMATIVO (Legge 68/99, articolo 9)

I TERMINI	LE MODALITÀ	LE CRITICITÀ
I datori di lavoro che, rispetto all'ultimo prospetto telematico inviato, non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, non sono tenuti a inviare il prospetto informativo. I datori obbligati inviano il prospetto entro il 31 gennaio di ogni anno, assumendo come riferimento, per l'indicazione dei dati e delle informazioni richieste, la situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente. Per il 2012, il termine è prorogato al 15 febbraio 2013	Il modulo deve essere trasmesso tramite i servizi informatici messi a disposizione dalle regioni e dal ministero del Lavoro, in base alle modalità indicate dalla «Versione modelli e regole gennaio 2013». Il modulo soddisfa i requisiti della forma scritta e la sua trasmissione non deve essere seguita dal documento cartaceo. L'invio può avvenire anche attraverso gli intermediari abilitati: consulenti del lavoro o altri professionisti, servizi delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle piccole imprese, associazioni di categoria dei datori di lavoro e delle imprese agricole	I servizi competenti rilasciano, tramite i servizi informatici, una ricevuta dell'avvenuta trasmissione che indica la data e l'ora di ricezione, nel rispetto della normativa, che fa fede, salvo prova di falso, per documentare l'adempimento. In caso di mancato funzionamento dei servizi informatici, che non consenta di adempiere nei tempi previsti dalla legge, i servizi competenti rilasciano su richiesta degli interessati un'ideale documentazione che attesta l'adempimento. Resta fermo l'obbligo di invio nel primo giorno utile successivo

LE SANZIONI

MANCATA PRESENTAZIONE	MANCATA ASSUNZIONE
Per la mancata o ritardata presentazione del prospetto informativo è prevista una sanzione amministrativa pari a 635,11 euro . La sanzione è maggiorata di 30,76 euro per ogni giorno di ritardo	Per la mancata assunzione del disabile (articolo 9, comma 1 e articolo 15, comma 4, della legge 68/99) è prevista una sanzione amministrativa di 62,77 euro per ogni giorno di ritardo, per ogni disabile non assunto

La trasmissione dei dati. Nei gruppi d'impresa

La capogruppo risponde per tutte

I contenuti del prospetto informativo sono individuati dalla nota del ministero del Lavoro del 16 dicembre 2008 (protocollo n. 8818). Gli elementi minimi del prospetto sono il numero complessivo dei dipendenti e il numero sul quale si effettua il computo; il numero e inominativi dei dipendenti computabili nella quota di riserva, il numero dei lavoratori assunti con contratti formativi (apprendistato, reinserimento, contratto di formazione e lavoro), il numero dei contratti a termine con durata superiore a nove mesi (dall'entrata in vigore della legge 134/2012, ossia dal 2 agosto scorso, i contratti a termine di

durata superiore a sei mesi), il numero dei lavoratori part time (pro-quota), il numero dei soggetti assunti in base all'articolo 18, comma 2, della legge 68/99 (come ad esempio gli orfani e i coniugi dei caduti sul lavoro, o in servizio, o per fatti di criminalità o terrorismo), le postazioni di lavoro e le mansioni disponibili per le persone disabili da assumere, e le altre notizie riguardanti le convenzioni, le compensazioni territoriali o gli esoneri parziali in atto al momento della presentazione.

La nota esplicativa del Ministero, elenca anche i soggetti abilitati all'invio telematico. Tra questi ci sono i consulenti

del lavoro e gli altri professionisti abilitati in base alla legge 12/1979; i servizi delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle piccole imprese, anche in forma cooperativa; le associazioni di categoria delle imprese agricole; le associazioni di categoria dei datori di lavoro. I datori di lavoro o i loro intermediari, dunque, previo accreditamento presso il sistema informatico, dovranno inviare il prospetto informativo al sistema della regione di appartenenza se l'azienda ha sede legale in una regione e unità produttive in più province della stessa regione. Diversamente, se le unità produttive sono dislocate in province di regioni diverse si dovrà usare il portale informatico del ministero del Lavoro. Per i gruppi di impresa, la società capogruppo dovrà farsi carico dell'adempimento per tutte le società satellite.

© RIPRODUZIONE RISERVATA