

QUANDO PUÒ SCATTARE L'ORDINE DEGLI ISPETTORI

## Violazioni del Ccnl: possibile la «disposizione» degli ispettori

Stefano Rossi

Tra le irregolarità che possono essere oggetto del provvedimento di disposizione degli ispettori del lavoro rientrano anche le ipotesi di violazione del contratto collettivo. È la posizione espressa dall'Ispettorato nazionale del lavoro nella nota 924 del 22 maggio 2024, che ha condiviso la linea assunta dalla sentenza del Consiglio di Stato 2778/2024.

La disposizione potrà essere emessa dall'ispettore anche nei casi di un inquadramento dei lavoratori in una categoria contrattuale diversa da quella assertivamente spettante, in forza delle mansioni esercitate, secondo il Ccnl applicabile dal datore di lavoro.

La sentenza del Consiglio di Stato afferma che il legislatore, nell'estendere l'ambito di applicazione della disposizione alle irregolarità dei contratti o accordi collettivi, ha voluto esprimere una valutazione di rilevanza pubblicistica dell'esigenza di una piena ed effettiva applicazione degli stessi, tale da meritare attenzione a livello amministrativo anche indipendentemente dalle reazioni e iniziative civilistiche dei singoli lavoratori interessati. Infine, precisa l'estensore, la disposizione assolve anche ad un'importante funzione preventiva e deflattiva del contenzioso giuslavoristico.

### L'ambito della disposizione

L'articolo 12-bis del Dl 76/2020 ha modificato l'articolo 14 del Dlgs 124/2004, ampliando notevolmente l'ambito di applicazione del potere di disposizione, cioè l'ordine di eliminare una o più irregolarità entro un certo periodo. Dunque, l'Ispettorato può adottare nei confronti del datore il provvedimento di disposizione in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e di legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative.

La circolare dell'Inl n. 5 del 30 settembre 2020 aveva fornito le prime indicazioni, delineando il suo campo di applicazione. In particolare, il nuovo potere di disposizione può trovare applicazione in relazione al mancato rispetto sia di norme di legge sprovviste di una specifica sanzione, sia di norme del contratto collettivo applicato anche di fatto dal datore di lavoro. In particolare, con la nota 4539/2020, l'Ispettorato ha precisato che la disposizione trova applicazione per la parte normativa ed economica del Ccnl, mentre deve escludersi, di norma, per la parte obbligatoria, ovvero per le norme che disciplinano i rapporti tra le parti firmatarie del contratto collettivo (circolari Inl 9/2019 e 2/2020).

La circolare 5/2020, invece, ha precisato che non appare opportuno ricorrere alla disposizione in riferimento ad obblighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una

scelta negoziale delle parti, non derivanti dalla legge o da previsioni collettive, fermo restando che, qualora tali obblighi abbiano natura patrimoniale, sussiste sempre la possibilità di ricorrere alla conciliazione monocratica o alla diffida accertativa.

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

Il provvedimento è immediatamente esecutivo e in caso di inottemperanza il datore di lavoro incorrerà nella sanzione amministrativa da 500 a 3mila euro, senza possibilità di applicare la procedura di diffida che consente di pagare la sanzione in misura minima.

Contro la disposizione è ammesso ricorso, entro 15 giorni dalla notifica, al direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi 15 giorni. Trascorso inutilmente il termine previsto per la decisione, il ricorso si intende respinto. Il ricorso, inoltre, non sospende l'esecutività della disposizione. Nei confronti del provvedimento è possibile ricorrere anche al tribunale amministrativo regionale solo per motivi di legittimità e non di opportunità; mentre è escluso che possano trovare applicazione i rimedi degli articoli 16 e 17 del Dlgs 124/2004.

### **Sicurezza e salute**

Riguardo alla prevenzione degli infortuni e alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro trova applicazione l'articolo 10 del Dpr 520/1955 (le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di prevenzione infortuni sono esecutive).

La disposizione ha una sua specifica disciplina per il caso di inottemperanza punita con la sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro e con la pena dell'arresto fino a 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.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'inquadramento scorretto

del lavoratore

Nel corso di un accertamento

in un'azienda del commercio l'Ispettorato accerta, anche attraverso le dichiarazioni incrociate di altri lavoratori, che un lavoratore inquadrato come commesso alla vendita al pubblico in realtà svolge le mansioni di responsabile di magazzino, secondo le previsioni del Ccnl Commercio Terziario.

Il personale ispettivo potrà emettere il provvedimento

di disposizione che avrà

a oggetto il diverso inquadramento della categoria contrattuale e il diverso livello retributivo, dal quarto al secondo. Sarà possibile emettere anche la diffida accertativa per i crediti patrimoniali maturati dal lavoratore nel nuovo livello contrattuale per il periodo oggetto di accertamento.

La mancata verifica dei riposi settimanali tramite il Lul

In seguito a un'ispezione nei confronti di un'azienda con cento dipendenti, l'Ispettorato del lavoro accerta che dalle registrazioni dell'orario di lavoro sul Libro unico non è possibile verificare il rispetto del riposo settimanale di 11 ore consecutive nell'arco di 24 ore

e della pausa intermedia

ogni sei ore di lavoro.

È legittima la disposizione dell'ispettore del lavoro con la quale si prescrive l'uso di un sistema meccanico di rilevamento delle presenze con indicazione degli orari di entrata e di uscita dei lavoratori, per consentire agli organi di controllo di verificare l'osservanza della normativa sull'orario di lavoro (si veda anche la sentenza del Tar Lombardia 830 del 28 marzo 2011).

La mancata registrazione

degli straordinari

Da accertamenti ispettivi in un'azienda è emerso, attraverso elementi di prova, che il datore di lavoro ha ommesso di registrare sul Libro unico del lavoro le ore di straordinario effettuate da alcuni lavoratori.

In questo caso, non sarà possibile per gli ispettori emettere il provvedimento di disposizione, poiché le infedeli registrazioni del maggior orario svolto dai lavoratori determinano differenti trattamenti retributivi, previdenziali e fiscali, e questa condotta è soggetta alla sanzione specifica prevista dall'articolo 39, comma 7, del Dl 112/2008.

L'apprendista che ha avuto

meno ore di formazione

Un contratto di apprendistato professionalizzante prevede un periodo formativo di tre anni e un monte ore di formazione formale tecnico-professionale e specialistica di 120+120+120 ore (totale 360 ore). L'apprendista, nel corso della metà del secondo anno, ha effettuato solo 60 ore (il 33% della formazione dovuta).

L'ispettore non può applicare la disposizione dell'articolo 47 del Dlgs 81/2015 poiché il debito formativo non è recuperabile. Si applica la sanzione del versamento della differenza tra i contributi versati e quelli dovuti in riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore alla fine dell'apprendistato, maggiorata del 100%, escluse le sanzioni per omessa contribuzione.