



GUIDE INTERATTIVE



LA PRASSI DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO

Guida interattiva aggiornata
al mese di maggio 2026



INTRODUZIONE

Il diritto del lavoro è, per sua natura, una materia in continua evoluzione. Alle modifiche legislative si affiancano orientamenti giurisprudenziali, interventi amministrativi e chiarimenti interpretativi che incidono quotidianamente sull'attività di professionisti, imprese, consulenti e operatori pubblici.

In questo contesto, la prassi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro assume un ruolo centrale. La legislazione lavoristica, infatti, non vive esclusivamente nel dato normativo. La sua effettiva portata emerge spesso attraverso l'interpretazione amministrativa e le modalità con cui gli organi di vigilanza ne definiscono l'applicazione sul piano operativo. È proprio in questa dimensione che la prassi ispettiva diventa un elemento di particolare rilevanza: circolari, note, pareri e indicazioni operative non rappresentano soltanto strumenti di indirizzo per il personale ispettivo, ma costituiscono un riferimento essenziale per comprendere l'applicazione concreta delle norme e per orientare correttamente i comportamenti dei soggetti coinvolti nei rapporti di lavoro.

Questa guida nasce con un obiettivo preciso: offrire uno strumento di consultazione agile e aggiornato, capace di raccogliere e organizzare la prassi dell'Ispettorato in una chiave immediatamente operativa.

L'intento non è soltanto quello di agevolare la ricerca documentale, ma soprattutto di favorire una lettura sistematica degli orientamenti amministrativi, consentendo al lettore di coglierne il significato pratico, le connessioni con il quadro normativo e le possibili implicazioni applicative.

Disporre di un repertorio organizzato della prassi ispettiva significa dotarsi non soltanto di una raccolta documentale, ma di un vero strumento di lavoro che funga da supporto in una stagione caratterizzata da continui cambiamenti legislativi e da crescente complessità interpretativa.

© 2026 Dottrina per il lavoro Pubblicato nel mese di maggio 2017

A cura di Roberto Camera

Con la collaborazione di Vincenzo Aricò

La presente pubblicazione, distribuita gratuitamente, può essere utilizzata esclusivamente per finalità di carattere personale. È vietata la riproduzione dei contenuti, anche parziale, a scopo di lucro. Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza. L'elaborazione dei testi, anche se curata con la dovuta attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

Al fianco di lavoratori e imprese, ogni giorno.

EBIL promuove diritti, welfare e formazione
per costruire insieme un lavoro più tutelato,
informato e consapevole.



IN EVIDENZA

Ti rispondo in... Camera: la rubrica di Dottrina Per il Lavoro realizzata insieme a Ebil

Approfondimenti pratici e risposte
chiare alle tue domande su contratti,
stipendi, decreti e molto altro.



[Guarda tutti i video](#)

DA NON PERDERE

Fondo PRESOR di Ebil Prestazioni a Sostegno del Reddito

Scopri tutti i rimborsi per vari tipi
di prestazioni: affitto, mutuo,
libri scuola, spese veterinarie,
e tanto altro ancora



[Scopri il fondo PRESOR](#)



VAI AL SITO

EBIL



CHI SIAMO

Perché sceglierci



EBIL: CHI È

Ebil è un ente adatto a tutti, a sostegno
dei lavoratori: insieme a Dottrina Per il
Lavoro condivide news, aggiornamenti
e info utili sul mondo dei lavoratori
e della loro legislazione.



IL NOSTRO SLOGAN

**Non siamo migliori...
Siamo diversi**

SEGUI EBIL SUI SOCIAL



RESTA SEMPRE AGGIORNATO

Iscriviti alla newsletter EBIL

Ricevi aggiornamenti, novità e informazioni utili
sul mondo del lavoro e della legislazione.



Tutti i contenuti sono interattivi.
Clicca sulle aree e scopri di più.

INDICE TEMATICO PER MATERIA

Accertamento ispettivo

INL – ulteriori indicazioni operative sull'attività di vigilanza	23
Attività di vigilanza – profili previdenziali e assicurativi	25
Verbalizzazione accertamenti – corretta individuazione dei mezzi di impugnazione	85
Verbalizzazione accertamenti ispettivi – preclusioni ex art. 3, comma 20, L. n. 335/1995	95
Attività di vigilanza sui CED e lotta all'abusivismo nella consulenza del lavoro	356
Protocollo ASSE.CO. e sentenza TAR Lazio n. 9974/2025 – diniego di estensione ai commercialisti	368

Aggiornamenti normativi

Legge di bilancio 2018 (L. n. 205/2017): disposizioni di interesse per l'attività di vigilanza	48
Decreto trasparenza (D.Lgs. n. 104/2022): campo applicativo, obblighi informativi e sistema sanzionatorio	279
D.L. n. 19/2024 – novità in materia di appalti, patente a crediti, maxisanzione e organici ispettivi	321
Decreto Sicurezza (D.L. n. 159/2025 conv. L. n. 198/2025): novità in materia di vigilanza, appalti, patente a crediti e salute e sicurezza	374

Appalto, somministrazione e distacco

Somministrazione illecita di manodopera – inapplicabilità delle sanzioni all'utilizzatore/famiglia privata	31
Responsabilità solidale ex art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003: estensione ai rapporti di subfornitura e di distacco	64
Appalto illecito: recupero contributivo e retributivo — indicazioni operative	76
Somministrazione fraudolenta – indicazioni operative per il personale ispettivo	92
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – linee guida per la vigilanza	100
Appalti illeciti certificati – indicazioni operative per contestare la certificazione	109
Responsabilità solidale del committente – il termine biennale non si applica ai crediti contributivi degli istituti previdenziali	128
Appalto e somministrazione illeciti con pubblica amministrazione committente – inapplicabilità delle sanzioni ex art. 18 D.Lgs. n. 276/2003	131
Appalti labour intensive: le violazioni degli obblighi del committente sulle ritenute fiscali esulano dalla competenza dell'INL	176
Consorzi di cooperative: esercizio dell'intermediazione in forza dell'autorizzazione del consorzio	184
Subappalto in ambito pubblico – parità di trattamento economico e normativo ex art. 49 D.L. n. 77/2021 e poteri ispettivi	229
Decorrenza modifiche al subappalto ex art. 49 D.L. 77/2021: applicazione ratione temporis	271
CCNL comparativamente più rappresentativo negli appalti: il settore della sorveglianza antincendio	299
Somministrazione a tempo determinato per attività stagionali e deroghe numeriche	300
Appalto, somministrazione e distacco illeciti – regime sanzionatorio ex art. 29, comma 4, D.L. n. 19/2024	326
Appalto, somministrazione e distacco illeciti – regime intertemporale delle sanzioni ex art. 29, comma 4, D.L. n. 19/2024	328

Apprendistato e tirocini

Compatibilità tra contratto di apprendistato e formazione in distacco	47
Tirocini formativi e di orientamento: riqualificazione, apparato sanzionatorio e indicazioni operative	67
Tipologie Contrattuali duale: Impossibile trasformare il I° livello in alta formazione	174
Apprendistato professionalizzante per Assistente di Studio Odontoiatrico (ASO) già abilitato ai sensi del D.P.C.M. 9 febbraio 2018	213
Nuove disposizioni in materia di tirocini – prime indicazioni (L. n. 234/2021, commi 721-726)	261
Erogazione della formazione di base e trasversale in apprendistato mediante FAD asincrona	263

Tirocinio fraudolento – inapplicabilità del ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro	292
Apprendistato stagionale per i minori: correlazione tra percorso di istruzione e attività lavorativa	306
Tipologie Contrattuali per la qualifica – attività stagionali in settori diversi dal percorso di istruzione	323

Attività ispettiva

INL – profili logistici, di coordinamento e di programmazione del personale ispettivo – prime indicazioni operative	20
Lavoro a domicilio negli istituti di pena – ammissibilità e criteri di vigilanza	133
Decreto Semplificazioni: modifiche al procedimento amministrativo rilevanti per l'attività ispettiva	153
Riforma Cartabia: prime indicazioni operative per il personale ispettivo nel processo civile e penale	296
Alluvione maggio 2023: sospensione dei termini dei procedimenti amministrativi e ispettivi	302
Vigilanza straordinaria rischio calore 2024 – indicazioni operative per i settori agricolo, edile e florovivaistico	331
Collegato Lavoro (L. n. 203/2024) – prime indicazioni per l'attività ispettiva	346

Autotrasporto

Cronotachigrafi e Libro Unico del Lavoro – termini di conservazione della documentazione per il personale mobile	22
Criterio di calcolo della sanzione per mancato rispetto dei riposi intermedi	151
Autotrasporto: normativa applicabile ai tempi di guida, riposi e pause in caso di percorso misto	189

Benefici normativi e contributivi

Attività di vigilanza – recupero benefici «normativi e contributivi»	32
Recupero dei benefici normativi e contributivi – indicazioni operative su DURC e violazioni ispettive	43
Benefici normativi e contributivi – verifica sostanziale del rispetto della contrattazione collettiva	111
Benefici normativi e contributivi – precisazioni sulla circ. n. 7/2019 e sulla parte normativa del contratto	121
Benefici normativi e contributivi: criteri di equivalenza della parte normativa del CCNL applicato	157
Deposito telematico dei contratti collettivi aziendali e territoriali: obbligo esteso ai contratti con deroghe normative	160

Certificazione dei contratti

Certificazione dei contratti: enti bilaterali non abilitati e conseguenze sull'attività ispettiva	53
Attività ispettiva in presenza di contratti certificati: indicazioni operative	71
Attività ispettiva in presenza di contratti certificati – indicazioni operative	137
Luoghi confinati – certificazione dei contratti di lavoro nelle attività in appalto	318
Luoghi confinati – competenza territoriale e istruttoria delle Commissioni di certificazione degli appalti	325

Contratti a termine

Contratto a termine assistito – applicabilità anche al superamento del limite fissato dalla contrattazione collettiva	91
Contratto a termine assistito – rifiuto della stipula in assenza di causale o in violazione dei termini dilatori	126
Disciplina dei contratti a termine nelle ipotesi di stagionalità previste dal CCNL	197
Contratto «in deroga assistita» dinanzi all'ITL e rilevanza del diverso inquadramento del lavoratore	211
Causali contrattuali nel contratto a tempo determinato – novità ex art. 41 bis D.L. n. 73/2021 (Sostegni bis)	227

Contratti di rete

Contratto di rete: distacco e codatorialità — garanzie retributive e responsabilità solidale	62
Comunicazioni dei rapporti di lavoro in codatorialità – indicazioni operative sul modello Unirete	255
D.M. 205/2021 – comunicazioni UNIRETE in codatorialità e impresa referente non necessariamente co-datrice	284

Controlli a distanza dell'attività lavorativa

Impianti GPS su autovetture aziendali: strumento di lavoro o controllo a distanza?	12
Videosorveglianza – accordi sindacali e provvedimento autorizzativo	28
Videosorveglianza – installazione e utilizzo di software nei call center	34
Indicazioni operative sull'installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300/1970	55
Autorizzazioni ex art. 4 L. n. 300/1970 per esigenze di sicurezza: obbligo di correlazione con il DVR	73
Videosorveglianza – provvedimenti autorizzativi e modifica degli assetti aziendali	99
Indicazioni operative per il rilascio del provvedimento autorizzativo ex art. 4, L. n. 300/1970	295
Rigetto dell'istanza ex art. 4, L. n. 300/1970 per dissociazione tra datore di lavoro e titolare del trattamento dati	340
Video-sorveglianza – competenza territoriale per il rilascio dei provvedimenti autorizzativi	359
Art. 4 St. lav. e sistema RENTRI: geolocalizzazione dei veicoli adibiti al trasporto rifiuti	372
Art. 4 St. lav. e guardie giurate: geolocalizzazione obbligatoria ex D.M. n. 269/2010 e procedura autorizzativa	373

Diffida accertativa

Diffida accertativa e conciliazione – efficacia della conciliazione successiva alla validazione	112
decorrenza della prescrizione per i crediti di lavoro e atti interruttivi	132
estensione ai responsabili solidali, semplificazione delle procedure e formazione automatica del titolo esecutivo	169
Diffida accertativa e potere di disposizione: ulteriori indicazioni operative su destinatario solidale, limiti della solidarietà, pluralità di utilizzatori, rimedi alternativi e quantum del credito	182
Diffida accertativa nei confronti della Pubblica Amministrazione: applicabilità limitata come datore diretto.	187
modello di decisione dei ricorsi, procedimentalizzazione e FAQ operative	195
crediti da riduzione unilaterale dell'orario, responsabilità solidale e impedimento della decadenza	199
ulteriori FAQ su appalto fraudolento, subappalto, fallimento del datore e indennità di malattia e maternità	207
esposizione degli importi lordi e detrazione degli acconti già corrisposti	245
Prescrizione dei crediti di lavoro – nuovi orientamenti giurisprudenziali e diffida accertativa	282
Diffida accertativa e procedure da sovraindebitamento o fallimento: difetto del requisito di esigibilità del credito	316

Diffida amministrativa

D.Lgs. n. 103/2024 – semplificazione dei controlli e diffida amministrativa: prime indicazioni operative	332
Violazioni soggette a diffida amministrativa ex D.Lgs. n. 103/2024 – elenco e modello di verbale	335
Diffida amministrativa ex artt. 1 e 6 D.Lgs. n. 103/2024 – chiarimenti applicativi e modalità di notifica	342

Disabilità e inclusione

Legge n. 68/1999 – profili sanzionatori: diffida e termini per adempiere	24
Lavoratori stagionali agricoli: computo ai fini del collocamento obbligatorio — limite delle 180 giornate	58
Passaggio di appalto: il personale assorbito per obbligo di legge o contrattuale e' escluso dalla base di computo della quota di riserva ex L. n. 68/1999	178
Disabili – variazioni dell'organico aziendale, diffidabilità della sanzione e omessa copertura della quota obbligatoria	220

Distacco transnazionale

Comunicazione preventiva di distacco transnazionale: obblighi, modalità e sanzioni	13
Distacco transnazionale – indicazioni operative al personale ispettivo	17
Precisazioni in merito alla circ. n. 1/2017 – distacco transnazionale – pluralità di operatori economici, stand fieristici e obblighi di comunicazione UNI Distacco UE	29
Distacco transnazionale e cabotaggio stradale: precisazioni sulla circolare MI del 10 luglio 2018	80

Distacco transnazionale – linee guida per l'attività ispettiva	116
Distacco transnazionale: la sentenza CGUE «Team Power Europe» (C-784/19) e la nozione di «attività abituale» per le agenzie di somministrazione	217
D.Lgs. n. 122/2020 di recepimento della Direttiva 2018/957 – distacco a catena, lunga durata, condizioni di lavoro e cooperazione amministrativa IMI	235
Comunicazione preventiva di distacco transnazionale – nuovo modello UNI_Distacco_UE, notifica di lunga durata e regime sanzionatorio	237
Distacco transnazionale – documentazione equivalente alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro	291
Distacco transnazionale: semplificazione degli oneri amministrativi a carico dei prestatori di servizio	315

Emergenza COVID-19

D.L. n. 9/2020 e D.L. n. 11/2020 – sospensione termini e attività istituzionale INL in periodo COVID-19	142
D.L. n. 18/2020 (Cura Italia) – attività indifferibili e sospensione dei procedimenti amministrativi	143
Prevenzione del contagio nei luoghi di lavoro e contributo ispettivo ai controlli prefettizi	144
CIGO COVID-19 – lavoratori in nero accertati in sede ispettiva e lavoratori assunti tra il 24 febbraio e il 17 marzo 2020	146
Conciliazione da remoto presso gli Ispettorati territoriali del lavoro	147
Decreto Rilancio: chiarimenti su condizionalità, licenziamenti, contributi, DURC e contratti a termine	149
Divieto di licenziamento: applicabilità ai recessi per sopravvenuta inidoneità alla mansione	152
Conversione del Decreto Rilancio: modifiche di interesse per l'attività di vigilanza	155
D.L. n. 104/2020 “Agosto”: prime indicazioni su esoneri contributivi, contratti a termine, divieto di licenziamento e proroga della riscossione coattiva	161
Art. 19-bis, D.L. n. 18/2020: rinnovo e proroga dei contratti a termine per aziende che fruiscono di ammortizzatori sociali emergenziali	209
Green pass base obbligatorio per l'accesso agli uffici ITL dal 1° febbraio 2022	252

Esami di abilitazione

Esami di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore: tempistiche e regime transitorio tra D.M. 1974 e D.M. 94/2020	215
Esame di Stato per l'abilitazione alla professione di Consulente del Lavoro – indicazioni operative sessione 2021	224
Generatori di vapore – esclusione della modalità videoconferenza sincrona per i corsi di abilitazione	320

Genitorialità e tutele

Convalida dimissioni del lavoratore padre: non è richiesta la previa fruizione del congedo di paternità	166
Congedo parentale per lavoratori turnisti: indennità dovuta anche per le domeniche in cui è programmata la prestazione secondo la turnazione	185
Interdizione post partum: divieto di trasporto pesi, parto prematuro e provvedimento amministrativo a seguito di sentenza	203
Interdizione anticipata e post partum – decorrenza del provvedimento e calcolo dei giorni ante partum non goduti	233
D.Lgs. 105/2022 – nuove disposizioni in materia di congedi e permessi di genitori e prestatori di assistenza	281
Interdizione ante/post partum in ambito scolastico – pausa estiva come interruzione del fattore di rischio	286
D.Lgs. 105/2022 – sistema sanzionatorio in materia di congedo paternità, permessi L. 104/1992 e congedo parentale	287
Provvedimento di interdizione ante/post partum – indicazioni operative per l'istruttoria	363

Lavoratori stranieri

Lavoratori stagionali e trasferimenti intra-societari da Paesi terzi – indicazioni operative	26

Sanatoria 2020: modalità operative per il rilascio dell'attestazione ITL ai fini della conversione del permesso di soggiorno temporaneo in permesso per motivi di lavoro	175
Trasferimenti intra-societari (direttiva ICT): verifica dell'adeguatezza economica dell'entità ospitante — possibilità di ricorrere al bilancio consolidato di gruppo; autonomia della verifica antifrode ex comma 15 lett. d)	180
Decreto flussi stagionali – inclusione dell'attività florovivaistica nel settore agricolo ex art. 24 D.Lgs. n. 286/1998	247
Permesso di soggiorno per studio: limiti orari per lo svolgimento di attività lavorativa	273
Semplificazione nullaosta al lavoro ex D.L. 73/2022: delega a professionisti e organizzazioni datoriali	276
Asseverazione per il nullaosta al lavoro ex art. 44 D.L. 73/2022: procedura e criteri di verifica	277
Tirocini formativi di lavoratori stranieri con permesso di soggiorno per studio – distinzione tra tirocinio curriculare e non curriculare	290
D.L. n. 20/2023 – flussi di ingresso dei lavoratori stranieri e semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro	293

Lavoro autonomo occasionale / accessorio

Decreto correttivo Jobs Act – lavoro accessorio: indicazioni operative sulla nuova comunicazione preventiva	10
regime sanzionatorio e indicazioni operative al personale ispettivo	35
chiarimenti sul regime sanzionatorio (calcolo per giornata, non per lavoratore)	37
Collaboratori familiari in artigianato, agricoltura e commercio: indice dei 90 giorni per l'occasionalità	61
Lavoratori autonomi occasionali – obbligo di comunicazione preventiva all'ITL: ambito, modalità, contenuto e sanzioni	248
Lavoratori autonomi occasionali – FAQ su comunicazione preventiva: soggetti obbligati ed esclusioni	250
Lavoratori autonomi occasionali – integrazione FAQ sull'obbligo di comunicazione preventiva (FAQ 11–20)	258
Comunicazione lavoratori autonomi occasionali – attivazione portale e termine transitorio al 30 aprile 2022	262
Comunicazione lavoratori autonomi occasionali – proroga termine transitorio e-mail	270

Lavoro intermittente

assenza di DVR e conversione in rapporto a tempo indeterminato	59
Modello UNI-Intermittenti – criticità dell'invio di più moduli con una sola e-mail	127
inapplicabilità nel settore autotrasporto per il personale con qualifica di autista	192
invarianza della disciplina dopo l'abrogazione del R.D. n. 2657/1923	364

Lavoro sportivo

Riforma del lavoro sportivo (D.Lgs. n. 36/2021): prime indicazioni per il personale ispettivo	308
Lavoro sportivo dilettantistico: obblighi comunicazionali e ruolo del Registro delle attività sportive dilettantistiche	311
Lavoro sportivo – LUL: differimento dei termini per le scritturazioni in assenza del D.P.C.M. attuativo	319

Orario di lavoro

Sanzioni sull'orario di lavoro e coobbligato solidale: estensione del giudicato favorevole	78
Lavoro notturno – periodo di riferimento per il calcolo della media oraria	97
Lavoratore notturno: definizione e ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione dei parametri orari e annuali	177
Vigilanza privata: esclusione dal D.Lgs. n. 66/2003 e inapplicabilità delle sanzioni ex art. 18 bis	179
Ferie già concesse tramutate in CIGO Covid-19 – liceità della condotta datoriale e inapplicabilità del provvedimento di disposizione	241

Patente a crediti

Patente a crediti nei cantieri (art. 27 D.Lgs. n. 81/2008 e D.M. n. 132/2024) – prime indicazioni operative	336

Patente a crediti – sollecito alla presentazione dell'istanza tramite portale online entro il 31 ottobre 2024	341
Patente a crediti: regime sanzionatorio dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008	343
Patente a crediti e disconoscimento del lavoro autonomo – criteri di applicazione delle sanzioni	360
Patente a crediti – modalità di riconoscimento dei crediti aggiuntivi	365
Patente a crediti: decurtazioni per lavoro irregolare e nuova operatività del verbale di accertamento	370

Potere di disposizione

Potere di disposizione riformato: ambito applicativo, raccordo sistematico e rapporti con diffida accertativa e conciliazione monocratica	167
Potere di disposizione ex art. 14, D.Lgs. n. 124/2004: prime indicazioni operative e ipotesi applicative	186

Previdenza

Rilevanza penale dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali – chiarimenti a seguito di Cass. Pen. n. 39882/2017	38
Omesso versamento ritenute previdenziali: soglia penale e periodo di riferimento — Cass. S.U. n. 10424/2018	66
Omissione di versamenti ai fondi di previdenza complementare – inapplicabilità della diffida accertativa e recupero degli sgravi contributivi	135
Inquadramento previdenziale – settore agricolo – contribuzione unificata per imprese non agricole con attività agricole accessorie	145
Nona procedura di salvaguardia pensionistica (art. 1, commi 346-348, L. n. 178/2020):	190
Attività di vigilanza – inquadramento previdenziale – istruzioni operative per il personale ispettivo	139
Attività Ispettiva imprese agrituristiche – corretto inquadramento previdenziale alla luce del D.L. n. 73/2021	330

Procedure conciliative

Procedure amministrative e conciliative da remoto: silenzio-accoglimento per autorizzazioni e modalità operative su Microsoft Teams	164
Società in house: applicabilità dell'art. 7, commi 6 e 7, L. n. 300/1970 (collegio di conciliazione e arbitrato in materia disciplinare)	194
Riattivazione delle procedure di conciliazione per licenziamenti individuali per GMO – indicazioni operative	222
Emergenza Ucraina: priorità nella trattazione delle istanze di emersione ex art. 103 D.L. 34/2020	260

Rapporto di lavoro

Giurisdizione sulle controversie del personale di volo – sentenza CGUE 14 settembre 2017, cause C-168/16 e C-169/16	39
Obbligo comunicazionale di avvocati e dottori commercialisti: istituzione portale informatizzato	54
Impiego di minori nello spettacolo – autorizzazione ITL necessaria solo in presenza di rapporto di lavoro	125
Anticipazione indebita di quote TFR in busta paga – chiarimenti e conseguenze ispettive	354

Relazioni sindacali

Mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative: attività di vigilanza	51
Raccolta del dato elettorale RSU – avvio della fase sperimentale ai sensi della Convenzione INPS-INL-Confindustria-CGIL-CISL-UIL	226
Certificazione della rappresentanza sindacale: estensione della raccolta del dato elettorale a ulteriori CCNL	301

Retribuzione

Tracciabilità della retribuzione: dichiarazione del lavoratore e integrazione dell'illecito amministrativo	201

Tracciabilità dei pagamenti e inapplicabilità del cumulo giuridico ex art. 8, L. n. 689/1981	205

Ricorsi amministrativi

Ricorsi amministrativi ex artt. 16 e 17 D.Lgs. n. 124/2004: la nuova disciplina da gennaio 2017	15
Ricorsi ai Comitati per il lavoro ex art. 17 D.Lgs. n. 124/2004 – competenza, profili operativi e termini	231
Ricorsi ex art. 16 D.Lgs. 124/2004 avverso atti di PG – competenza territoriale dell'ITL	283

Risoluzione del rapporto

Offerta di conciliazione ex art. 6 D.Lgs. n. 23/2015 – rilevanza del momento di presentazione dell'offerta, non della conclusione della procedura	130
Risoluzione Rapporto Lavoro protetto – revoca: termini e procedura dopo la convalida ex art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001	324
Dimissioni per fatti concludenti – prime indicazioni operative	350
Dimissioni di fatto – aggiornamento del modello di comunicazione all'ITL	355

Salute e sicurezza sul lavoro

Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione	45
Obblighi formativi in materia di salute e sicurezza: modifiche all'art. 37 D.Lgs. 81/2008 introdotte dal D.L. 146/2021	254
Tutela dei lavoratori dal rischio da calore: valutazione del rischio e vigilanza ispettiva	304
Tesserini di riconoscimento – abrogazione art. 36-bis D.L. n. 223/2006 ad opera del Collegato Lavoro	351
Locali sotterranei o semi sotterranei – prime indicazioni operative dopo la modifica dell'art. 65 D.Lgs. n. 81/2008	352
Conformità macchine ante direttiva e sanzioni per precetti riconducibili alla stessa categoria omogenea	353
Definizione di locale interrato e seminterrato – precisazioni e indicazioni per i controlli	362
Individuazione del preposto in ambito ferroviario – criteri e verifica ispettiva	367
Legge PMI (L. n. 34/2026): modelli semplificati MOG, formazione SSL in CIG, lavoro agile e verifiche attrezzature	377

Sanzioni

Sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori	41
Rivalutazione dell'1,9% delle sanzioni in materia di salute e sicurezza dal 1° luglio 2018	74
Legge di bilancio 2019 – chiarimenti sulle maggiorazioni delle sanzioni	87
Maggiorazioni delle sanzioni – chiarimenti sulla recidiva (nota integrativa alla circ. n. 2/2019)	89
Maggiorazioni sanzioni – indicazioni operative sul triennio di riferimento per la recidiva	105
Reddito di cittadinanza – reati, decadenza e aggravante della maxisanzione per lavoro nero	114
Aggravante maxisanzione per lavoratori RdC – ulteriori chiarimenti sui reati ex art. 7 D.L. n. 4/2019	123
Certificato del casellario giudiziale per impieghi a contatto con minori: criterio di calcolo della sanzione ex art. 25-bis, D.P.R. n. 313/2002	219
Maxisanzione: assorbimento della sanzione per omessa COT solo se il rapporto è interamente in nero	285
Rivalutazione delle ammende e delle sanzioni amministrative in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.D. n. 111/2023)	312
Rivalutazione delle sanzioni in materia di salute e sicurezza: prospetto integrale degli importi aggiornati (D.D. n. 111/2023)	314
Maxisanzione per lavoro sommerso – vademecum aggiornato 2022: ambito di applicazione, sanzioni e casi particolari	264

Sospensione dell'attività imprenditoriale

Sospensione attività imprenditoriale – irripetibilità della somma versata per la revoca	120
Nuovo provvedimento di sospensione ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 – condizioni di adozione, revoca e ricorso dopo il D.L. n. 146/2021	239
Provvedimento di sospensione ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 – condizioni operative per le violazioni dell'Allegato I dopo il D.L. n. 146/2021	243
Revoca sospensione ex art. 14 D.Lgs. 81/2008: lavoratori stagionali, avventizi e extracomunitari in agricoltura	253
Sospensione dell'attività ex art. 14 D.Lgs. 81/2008: attività non differibili e posticipo degli effetti	274
Provvedimento di sospensione dell'attività e microimpresa – inapplicabilità della deroga in presenza di gravi violazioni prevenzionistiche	289
Decadenza del provvedimento di sospensione a seguito di decreto di archiviazione penale – casistiche operative	294

Tipologie contrattuali

Operatori CNSAS – esclusione dall'ambito applicativo dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	107
Inquadramento dello skipper come lavoratore domestico a bordo di imbarcazioni da diporto – inapplicabilità	134
Tipologie Contrattuali professionalizzante in CIG: impossibilità della formazione a zero ore e possibilità in e-learning in caso di riduzione dell'orario	159
Collaborazioni etero-organizzate e tutele per i riders: requisiti dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 e disciplina del Capo V bis	171

Tracciabilità delle retribuzioni

Tracciabilità delle retribuzioni: procedure di contestazione e campo di applicazione	69
Tracciabilità retribuzioni: modalità di calcolo della sanzione e casistica	75
Tracciabilità retribuzioni: campo di applicazione e verifiche presso gli istituti di credito	81
Sanzione per retribuzioni pagate senza strumenti tracciabili e maxisanzione per lavoro «nero»: regime del concorso	83

1 — Circolare n. 1/2016

Decreto correttivo Jobs Act – lavoro accessorio: indicazioni operative sulla nuova comunicazione preventiva

Indicazioni operative del neoistituito INL sull'art. 49, c. 3, D.Lgs. 81/2015 come modificato dal D.Lgs. 185/2016: nuovo obbligo di comunicazione preventiva (almeno 60 minuti prima) alla sede territoriale dell'Ispettorato per i committenti che ricorrono al lavoro accessorio, modalità via e-mail e regime sanzionatorio.

Atto	Circolare n. 1 del 17 ottobre 2016	
Oggetto	Decreto correttivo Jobs Act – lavoro accessorio – indicazioni operative	
Norme	D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, art. 8	Attività di prevenzione e promozione svolte dalle Direzioni del lavoro (incontri divulgativi con associazioni datoriali e ordini professionali)
	D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, art. 13	Procedura di diffida obbligatoria, esclusa per la violazione del nuovo obbligo di comunicazione del lavoro accessorio
	D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 49	Disciplina delle prestazioni di lavoro accessorio: comma 3, nuovo obbligo di comunicazione preventiva e sanzione amministrativa
	D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185	Decreto correttivo del Jobs Act, intervento di modifica sul lavoro accessorio (art. 49, c. 3, D.Lgs. 81/2015)
Prassi	Min. Lavoro – Nota 25 giugno 2015, n. 3337	Utilizzo dei voucher nel lavoro accessorio (dichiarazione di inizio attività all'INPS)
	INPS Circ. n. 149/2015	Istruzioni operative sulla dichiarazione di inizio attività del committente per il lavoro accessorio

1. PREMESSA: IL DECRETO CORRETTIVO DEL JOBS ACT E L'INTERVENTO SUL TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Con il [D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185](#), correttivo al Jobs Act, il Governo ha introdotto disposizioni che integrano e modificano, fra l'altro, il c.d. codice dei contratti di cui al [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#).

In tale ambito assume particolare rilievo l'intervento sul lavoro accessorio, che introduce una maggiore tracciabilità dei voucher e una specifica disciplina sanzionatoria.

2. IL NUOVO ART. 49, COMMA 3, DEL D.LGS. N. 81/2015: OBBLIGO DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA

Il nuovo [art. 49, comma 3, D.Lgs. 81/2015](#) stabilisce che "i committenti imprenditori non agricoli o professionisti che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione. I committenti imprenditori agricoli sono tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità di cui al primo periodo, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni".

Gli obblighi di comunicazione – riferiti esclusivamente ad **imprese e professionisti** – richiamano quanto già previsto per il lavoro intermittente, con alcune specificità.

La comunicazione va effettuata:

Per gli **imprenditori non agricoli** e per i professionisti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione. Deve riguardare ogni singolo lavoratore impegnato in prestazioni di lavoro accessorio e indicare: 1) i dati anagrafici o il

codice fiscale del lavoratore; 2) il luogo della prestazione; 3) il giorno di inizio della prestazione; 4) l'ora di inizio e di fine della prestazione.

Per gli **imprenditori agricoli**, entro lo stesso termine di 60 minuti prima della prestazione ma con contenuti parzialmente diversi. In questo caso la comunicazione indica: 1) i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore; 2) il luogo della prestazione; 3) la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni.

3. MODALITÀ OPERATIVE DI COMUNICAZIONE: E-MAIL E RACCORDO CON LA DICHIARAZIONE INPS

Con apposito decreto il Ministero del lavoro potrà indicare "modalità applicative della disposizione (...) nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie". Nelle more della sua adozione, si illustrano di seguito le modalità, condivise con il Ministero, per adempiere ai nuovi obblighi di legge.

Resta ferma la **dichiarazione di inizio attività da parte del committente** già prevista nei confronti dell'INPS (v. Min. Lavoro – Nota 25 giugno 2015, n. 3337 e INPS Circ. n. 149/2015).

Il committente dovrà inoltre, entro **60 minuti prima** dell'inizio della prestazione di lavoro, inviare una **e-mail** alla competente Direzione del lavoro, agli indirizzi di posta elettronica creati appositamente. Le e-mail dovranno essere prive di qualsiasi allegato e dovranno riportare i dati del committente e quelli relativi alla prestazione di lavoro accessorio sopra indicati.

Quanto ai dati del committente, si dovrà indicare almeno il codice fiscale e la ragione sociale, da riportare anche nell'oggetto della e-mail.

Vanno comunicate anche eventuali modifiche o integrazioni delle informazioni già trasmesse. Tali comunicazioni dovranno essere inviate non oltre i 60 minuti prima delle attività cui si riferiscono.

4. ATTIVITÀ INFORMATIVE DELLE DIREZIONI DEL LAVORO

Per informare i committenti sulle modalità di adempimento dei nuovi obblighi e sull'opportunità di conservare **copia delle e-mail trasmesse** – così da semplificare le attività di verifica del personale ispettivo – le Direzioni del lavoro potranno organizzare appositi incontri divulgativi con associazioni datoriali e ordini professionali, anche ai sensi dell'[art. 8, D.Lgs. 124/2004](#).

5. REGIME SANZIONATORIO: ESCLUSIONE DELLA DIFFIDA E POSSIBILE MAXISANZIONE PER LAVORO NERO

La violazione dell'obbligo di comunicazione comporta l'applicazione della "sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione" ([art. 49, comma 3, D.Lgs. 81/2015](#)), senza possibilità di avvalersi della procedura di diffida di cui all'[art. 13, D.Lgs. 124/2004](#).

L'assenza, oltre che di tale comunicazione, anche della **dichiarazione di inizio attività** all'INPS comporta l'applicazione della maxisanzione per lavoro nero.

Il personale ispettivo terrà in debito conto, nella vigilanza sul rispetto dei nuovi obblighi, l'assenza di indicazioni operative nel periodo intercorso tra l'entrata in vigore del [D.Lgs. 185/2016](#) e la presente circolare.

6. RISERVA DI ULTERIORI INDICAZIONI E FUTURO DECRETO MINISTERIALE

L'INL si riserva di fornire ulteriori indicazioni sulla disciplina sanzionatoria dopo un primo monitoraggio sull'applicazione delle nuove disposizioni.

Con il citato decreto ministeriale, al termine della creazione di una infrastruttura tecnologica in grado di semplificare il più possibile i nuovi obblighi di comunicazione, sarà inoltre possibile definire l'utilizzo del sistema di comunicazione tramite **SMS** o introdurre ulteriori modalità applicative della disposizione.

2 — Circolare n. 2/2016

Impianti GPS su autovetture aziendali: strumento di lavoro o controllo a distanza?

La circolare chiarisce quando i sistemi di geolocalizzazione GPS installati su autovetture aziendali ricadono nella procedura autorizzatoria prevista dall'art. 4, comma 1, L. n. 300/1970 e quando, invece, possono essere qualificati come strumenti di lavoro esclusi dalle predette procedure ai sensi dell'art. 4, comma 2. Vengono individuate le condizioni eccezionali in cui il GPS si «trasforma» in vero strumento di lavoro, esimendo il datore dall'accordo sindacale o dall'autorizzazione dell'Ispettorato.

Atto	Circolare n. 2 del 7 novembre 2016	
Oggetto	Indicazioni operative sull'utilizzazione di impianti GPS ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2, L. n. 300/1970.	
Norme	Art. 4, L. n. 300/1970	controlli a distanza: procedura autorizzatoria e strumenti di lavoro esclusi
	Art. 23, D.Lgs. n. 151/2015	modifica dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori
	Art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016	attribuzione della competenza autorizzatoria all'Ispettorato nazionale del lavoro

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

L'[art. 4, L. n. 300/1970](#), come novellato dall'[art. 23, D.Lgs. n. 151/2015](#), prevede che gli impianti e le apparecchiature di controllo che incidono sulla dignità e riservatezza dei lavoratori possano essere installati esclusivamente previo accordo con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ai sensi dell'[art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016](#). Il comma 2 del medesimo articolo esclude da tali procedure gli «strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa» e gli «strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze».

2. GPS COME CONTROLLO A DISTANZA: LA REGOLA GENERALE

In linea generale, i sistemi di geolocalizzazione satellitare GPS installati su autovetture aziendali rappresentano un **elemento «aggiunto» agli strumenti di lavoro**: non sono utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa, ma rispondono a esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o di sicurezza sul lavoro.

Ne consegue che, nella generalità dei casi, tali apparecchiature ricadono nell'ambito di applicazione dell'[art. 4, comma 1, L. n. 300/1970](#) e possono essere installate solo **previo accordo con la rappresentanza sindacale** ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

3. ECCEZIONE: IL GPS COME STRUMENTO DI LAVORO

La circolare individua i casi del tutto particolari in cui i sistemi di localizzazione si «trasformano» in veri e propri strumenti di lavoro, con conseguente applicazione dell'[art. 4, comma 2, L. n. 300/1970](#) e possibilità di prescindere sia dall'accordo sindacale sia dall'autorizzazione amministrativa:

- a) qualora i sistemi di localizzazione siano installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa, vale a dire quando **la prestazione non può essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti**;
- b) qualora l'installazione sia richiesta da **specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare** — la circolare cita a titolo esemplificativo l'uso del GPS per il trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000,00.

3 — Circolare n. 3/2016

Comunicazione preventiva di distacco transnazionale: obblighi, modalità e sanzioni

La circolare fornisce indicazioni operative sul nuovo obbligo di comunicazione preventiva di distacco transnazionale introdotto dal D.Lgs. n. 136/2016, illustrando le modalità di trasmissione tramite il Modello UNI_Distacco_UE, le regole per il cabotaggio e il trasporto internazionale, la comunicazione preventiva posticipata e il regime sanzionatorio applicabile alle violazioni degli obblighi comunicativi.

Atto	Circolare n. 3 del 22 dicembre 2016	
Oggetto	Comunicazione preventiva di distacco transnazionale e regime sanzionatorio – modelli UNI_Distacco_UE e CAB_UNI_UE – Decreto Ministeriale 10 agosto 2016 – art. 10, commi 1 e 2, e art. 12, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016 – indicazioni al personale ispettivo.	
Norme	Direttiva 96/71/CE	distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi
	Direttiva 2014/67/UE	misure di esecuzione della direttiva 96/71/CE
	Regolamento (CE) n. 1072/2009	cabotaggio di merci su strada
	Regolamento (CE) n. 1073/2009	cabotaggio di passeggeri su strada
	D.Lgs. n. 72/2000	recepimento della direttiva 96/71/CE (abrogato)
	Art. 10, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 136/2016	obbligo di comunicazione preventiva di distacco
	Art. 12, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016	regime sanzionatorio per violazione degli obblighi di comunicazione
	Art. 12, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016	limite massimo delle sanzioni (euro 150.000)
	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	diffida obbligatoria
	Art. 32, comma 1, lett. d), L. n. 234/2012	limite massimo delle sanzioni per violazione del diritto UE

1. IL QUADRO NORMATIVO: IL D.LGS. N. 136/2016

Il 22 luglio 2016 è entrato in vigore il [D.Lgs. n. 136/2016](#), relativo al distacco transnazionale di lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, emanato in attuazione della [Direttiva 2014/67/UE](#), che ha abrogato il [D.Lgs. n. 72/2000](#) di recepimento della [Direttiva 96/71/CE](#), mutuandone le relative disposizioni.

L'[art. 10 del D.Lgs. n. 136/2016](#) ha introdotto l'obbligo, per le imprese straniere che intendano distaccare lavoratori in Italia nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, di effettuare la **comunicazione preventiva di distacco**. L'obbligo trova applicazione sia nei confronti delle imprese stabilite in altri Stati membri, sia di quelle stabilite in uno Stato terzo/extra UE, nonché delle agenzie di somministrazione stabilite in un altro Stato membro che distacchino lavoratori in Italia.

2. OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE: TERMINI E CONTENUTI

A decorrere dal 26 dicembre 2016, l'azienda straniera distaccante ha l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva di distacco entro **le ore 24 del giorno antecedente all'inizio del distacco stesso**, secondo le modalità definite dal Decreto Ministeriale 10 agosto 2016. Mediante un'unica comunicazione è possibile coprire tutti i lavoratori coinvolti nel distacco, anche laddove la durata e il luogo di lavoro siano diversi.

La comunicazione preventiva deve contenere:

- dati identificativi del prestatore di servizi/impresa distaccante;
- generalità dei lavoratori distaccati;
- durata del distacco (data di inizio e fine);
- sede del distacco;
- dati identificativi del soggetto distaccatario;
- tipologia di servizi che giustificano il distacco (settore ATECO 2007);
- generalità e domicilio del referente ex art. 10, comma 3, lett. b);
- generalità del referente di cui al comma 4 del medesimo articolo.

La circolare chiarisce altresì che, a decorrere dalla medesima data, le imprese straniere sono tenute a comunicare anche i **distacchi avviati successivamente al 22 luglio 2016 e ancora in essere al 26 gennaio 2017**, mediante la procedura di comunicazione preventiva posticipata. Sono invece esclusi dall'obbligo i distacchi avviati dopo il 22 luglio 2016 ma cessati prima del 26 gennaio 2017, nonché i distacchi avviati prima del 22 luglio 2016.

3. REGOLE SPECIALI PER IL SETTORE DEL TRASPORTO SU STRADA

Con riferimento alla somministrazione transnazionale nel settore del trasporto su strada di merci o di passeggeri, il **luogo di svolgimento della prestazione** lavorativa (sede del distacco) va individuato nella sede legale dell'impresa utilizzatrice.

Per le ipotesi di **cabotaggio di merci o passeggeri** di cui al Capo III del [Regolamento \(CE\) n. 1072/2009](#) e al Capo V del [Regolamento \(CE\) n. 1073/2009](#), nelle more della predisposizione di uno specifico Modello, l'impresa straniera distaccante deve assolvere all'obbligo mediante l'invio di una **dichiarazione preventiva** all'indirizzo Cabotaggio.DistaccoUE@lavoro.gov.it, utilizzando il modello CAB_UNI_UE.

I servizi di trasporto internazionale su strada che comportano il **mero transito su territorio italiano** — senza attività di carico/scarico merci o imbarco/sbarco passeggeri — non configurano la fattispecie di distacco transnazionale e **non comportano l'applicazione del D.Lgs. n. 136/2016**.

4. REGIME SANZIONATORIO

Ai sensi dell'[art. 12, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016](#), le violazioni degli obblighi di comunicazione (mancata o tardiva comunicazione del distacco; mancato annullamento/nuova comunicazione di dati essenziali; mancata rettifica di dati non essenziali entro 5 giorni dall'evento modificativo) sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 **euro per ciascuna violazione e per ogni lavoratore interessato**. In base all'[art. 32, comma 1, lett. d\), L. n. 234/2012](#), gli importi non possono essere superiori a euro 150.000 (art. 12, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016). Alle violazioni è applicabile la diffida obbligatoria di cui all'[art. 13, D.Lgs. n. 124/2004](#).

4 — Lettera circolare n. 4/2016

Ricorsi amministrativi ex artt. 16 e 17 D.Lgs. n. 124/2004: la nuova disciplina da gennaio 2017

La lettera circolare fornisce istruzioni operative sulla nuova disciplina dei ricorsi amministrativi avverso gli atti di accertamento, introdotta dall'art. 11 del D.Lgs. n. 149/2015 con modifiche agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 124/2004, operativa dal 1° gennaio 2017. Vengono definiti il nuovo oggetto dei ricorsi (atti di accertamento di organi diversi dall'INL per l'art. 16; atti dell'INL per l'art. 17), le regole intertemporali per i ricorsi pendenti e le istruzioni per la gestione delle giacenze.

Atto	Lettera circolare n. 4 del 29 dicembre 2016	
Oggetto	D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149 – art. 11 – modifiche agli articoli 16 e 17 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124 – trattazione dei ricorsi amministrativi – istruzioni operative.	
Norme	Art. 11, D.Lgs. n. 149/2015	modifiche agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 124/2004
	Art. 13, comma 7, D.Lgs. n. 124/2004	ufficiali e agenti di polizia giudiziaria diversi dall'INL
	Art. 13, comma 5, D.Lgs. n. 124/2004	diffida e interruzione dei termini di ricorso
	Art. 16, D.Lgs. n. 124/2004 (come modificato)	ricorso al direttore della sede territoriale dell'INL
	Art. 17, D.Lgs. n. 124/2004 (come modificato)	ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro
	Art. 18, L. n. 689/1981	ordinanza ingiunzione
	Art. 13, L. n. 689/1981	accertamento delle violazioni amministrative
Giurisprudenza	Cons. Stato, sent. n. 5524/2014	principio <i>tempus regit actum</i> nel procedimento amministrativo

1. IL QUADRO NORMATIVO: LE MODIFICHE DEL D.LGS. N. 149/2015

L'[art. 11, D.Lgs. n. 149/2015](#), recante l'istituzione e la disciplina dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ha modificato gli [artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 124/2004](#), concernenti la trattazione dei **ricorsi amministrativi avverso le ordinanze ingiunzione e gli atti di accertamento in materia lavoristica e previdenziale**. Le nuove disposizioni hanno acquistato efficacia dall'1 gennaio 2017, data di piena operatività dell'INL.

2. RICORSI EX ART. 16 D.LGS. N. 124/2004

L'[art. 16, D.Lgs. n. 124/2004](#) come modificato prevede il ricorso al direttore della sede territoriale dell'INL avverso gli atti di accertamento adottati dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria di cui all'[art. 13, comma 7, D.Lgs. n. 124/2004](#) — vale a dire organi ispettivi diversi dall'INL (ad es. Guardia di Finanza, Polizia di Stato). I ricorsi non hanno più ad oggetto le ordinanze ingiunzione emesse ai sensi dell'[art. 18, L. n. 689/1981](#). Il ricorso va proposto entro 30 giorni dalla notifica dell'atto e deciso entro 60 giorni dal ricevimento; il decorso inutile del termine determina silenzio rigetto. Sussiste interruzione dei termini in caso di emissione della diffida ex [art. 13, comma 5, D.Lgs. n. 124/2004](#).

3. RICORSI EX ART. 17 D.LGS. N. 124/2004 – COMITATO PER I RAPPORTI DI LAVORO

L'[art. 17, D.Lgs. n. 124/2004](#) come modificato limita il ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro agli atti di accertamento dell'INL — ivi compresi quelli adottati dal personale ispettivo proveniente dagli Istituti previdenziali — in ordine alla **sussistenza o qualificazione dei rapporti di lavoro**, escludendo le ordinanze ingiunzione. Il Comitato è costituito presso le sedi degli Ispettorati interregionali del lavoro. Il ricorso va proposto entro **30 giorni dalla notifica** e deciso, con provvedimento motivato, entro 90 giorni dal ricevimento; il decorso inutile del termine determina silenzio rigetto.

4. REGIME INTERTEMPORALE: RICORSI PENDENTI AL 1° GENNAIO 2017

In applicazione del principio *tempus regit actum* — confermato dalla giurisprudenza costante (cfr. Cons. Stato, sent. n. 5524/2014) anche al procedimento amministrativo — la circolare distingue tre ipotesi:

- a) Ricorsi già decisi o per i quali è decorso il termine per il silenzio rigetto alla data del 1° gennaio 2017: restano disciplinati dalla precedente normativa; il termine per proporre opposizione all'ordinanza ingiunzione decorre dalla notifica della decisione amministrativa o dalla scadenza del termine fissato per la decisione.
- b) Ricorsi pendenti e non ancora decisi al 1° gennaio 2017: diventano improcedibili, non potendo essere trattati in base alla precedente disciplina. Il termine per proporre opposizione all'ordinanza ingiunzione decorre dall'1 gennaio 2017, in quanto da tale data cessa anche l'interruzione dei termini prevista in caso di presentazione del ricorso.
- c) Ricorsi presentati successivamente al 1° gennaio 2017: inammissibili, in quanto non previsti dalla nuova disciplina. Il termine per l'opposizione all'ordinanza ingiunzione decorre dalla data di notificazione dell'ordinanza, non essendosi prodotto alcun effetto interruttivo.

5 — Circolare n. 1/2017

Distacco transnazionale – indicazioni operative al personale ispettivo

La circolare fornisce le indicazioni operative per l'applicazione del D.Lgs. n. 136/2016, che recepisce la Direttiva 2014/67/UE (c.d. Enforcement) sul distacco transnazionale di lavoratori. Illustra il campo di applicazione, gli elementi di verifica dell'autenticità del distacco, le condizioni di lavoro garantite, gli adempimenti amministrativi in capo al prestatore di servizi e il regime sanzionatorio.

Atto	Circolare n. 1 del 9 gennaio 2017	
Oggetto	D.Lgs. n. 136/2016 – attuazione della Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 maggio 2014 – distacco transnazionale di lavoratori – indicazioni operative al personale ispettivo.	
Norme	Art. 56 TFUE	libera prestazione di servizi nel mercato unico
	D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 72	attuazione della Direttiva 96/71/CE sul distacco transnazionale (abrogato)
	Art. 29, comma 2, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	responsabilità solidale committente-appaltatore
	Art. 12, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124	diffida accertativa
	Art. 13, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124	Potere di diffida
	art. 83 bis, commi da 4 bis a 4 sexies, D.L. n. 112/2008	Tutela della sicurezza stradale e della regolarità del mercato dell'autotrasporto di cose per conto di terzi
	Reg. (CE) n. 1072/2009	norme comuni per l'accesso al mercato internazionale del trasporto di merci su strada
	Art. 35, comma 2, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81	responsabilità solidale in caso di somministrazione
	D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136	attuazione della Direttiva 2014/67/UE sul distacco transnazionale
	D.M. 10 agosto 2016	modalità di comunicazione del distacco transnazionale
Prassi	Circ. Min. Lav. n. 14/2015	somministrazione transnazionale e autorizzazione agenzie straniere
	Circ. INL n. 3/2016	adempimenti comunicazione distacco e regime sanzionatorio

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai sensi dell'[art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016](#), la disciplina trova applicazione nei confronti delle **imprese stabilite in un altro Stato membro dell'Unione europea** che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o destinatario, a condizione che durante il periodo di distacco continui a sussistere un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa distaccante.

Il decreto contempla **tre diverse ipotesi di distacco temporaneo**:

- da parte di un'azienda avente sede in un diverso Stato membro presso una propria filiale in Italia;

- nell'ambito di un gruppo di impresa (c.d. distacco infragruppo);
- nell'ambito di un contratto commerciale (appalto di opera o di servizi, trasporto ecc.) con un committente con sede in Italia.

La disciplina si applica anche alle **agenzie di somministrazione stabilite in altro Stato membro** che distacchino lavoratori presso un'impresa utilizzatrice italiana (art. 1, comma 2), nonché alle imprese di Paesi terzi extra-UE, ferme le leggi speciali. Sono invece escluse le imprese della marina mercantile.

2. SETTORE DEL TRASPORTO SU STRADA

Per espressa previsione normativa (art. 1, comma 4, [D.Lgs. n. 136/2016](#)), nel settore del trasporto su strada le disposizioni del decreto si applicano anche alle ipotesi di cabotaggio di cui al Capo III del [Reg. \(CE\) n. 1072/2009](#) (merci) e al Capo V del Reg. (CE) n. 1073/2009 (passeggeri). Il cabotaggio irregolare (es. più di tre viaggi in sette giorni) comporta comunque l'applicazione del decreto con riferimento ai lavoratori interessati.

Il decreto si applica nel settore trasporto nelle seguenti ipotesi:

- a) somministrazione transnazionale di autisti da parte di agenzie di lavoro temporaneo di altro Stato membro;
- b) impiego di lavoratori per operazioni di cabotaggio ai sensi dei citati regolamenti.

Il **mero transito sul territorio italiano**, privo di attività di carico/scarico, non configura distacco transnazionale. Per le altre ipotesi di trasporto internazionale con origine o destinazione in Italia la circolare invita a una valutazione particolarmente prudente, nelle more di criteri europei condivisi.

3. AUTENTICITÀ DEL DISTACCO ED ELEMENTI OGGETTO DI VERIFICA

L'[art. 3, D.Lgs. n. 136/2016](#) individua, in via non tassativa, gli elementi che il personale ispettivo è tenuto a esaminare per accertare l'autenticità del distacco, sia con riferimento all'**impresa distaccante** (es. fatturato, clientela, struttura organizzativa nello Stato di stabilimento) sia al **lavoratore distaccato** (es. luogo abituale di lavoro, natura delle mansioni svolte in Italia). Gli elementi non vanno valutati isolatamente, ma in modo complessivo. In presenza di distacco non autentico l'impresa distaccante è assimilata a un datore di lavoro italiano.

4. CONDIZIONI DI LAVORO GARANTITE AL LAVORATORE DISTACCATO

Ai sensi dell'[art. 4, D.Lgs. n. 136/2016](#), durante il distacco il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore le **condizioni di lavoro previste dalla normativa italiana**, tra cui:

- retribuzione (comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario);
- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;
- ferie minime annue retribuite;
- sicurezza, salute e igiene del lavoro;
- tutela in materia di lavoro di donne in gravidanza, dei minori e della parità di trattamento tra uomini e donne;
- misure di alloggio;
- indennità di trasferta.

Le stesse condizioni si applicano alle agenzie di somministrazione transnazionale.

5. RESPONSABILITÀ SOLIDALE

L'[art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) prevede che in caso di **appalto di opere o servizi** il committente risponda in solido con l'appaltatore e con i subappaltatori per i crediti retributivi, contributivi e assicurativi maturati durante il contratto. La responsabilità solidale può essere attivata dal lavoratore entro **due anni dalla cessazione dell'appalto**. Un analogo regime è previsto per la **somministrazione di lavoro** ([art. 35, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#)) e, con peculiarità, per il **trasporto di merci** ([art. 83 bis, commi da 4 bis a 4 sexies, D.L. n. 112/2008](#)). Nel settore trasporto, l'ipotesi di somministrazione transnazionale di autisti è disciplinata dall'[art. 35, comma 2, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#) e non dall'art. 83 bis.

6. DIFFIDA ACCERTATIVA E ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI

Per la tutela dei crediti retributivi il personale ispettivo può adottare la diffida accertativa ex [art. 12, D.Lgs. n. 124/2004](#). Il provvedimento, avente ad oggetto il differenziale retributivo accertato, viene notificato al datore di lavoro distaccante anche tramite la persona di contatto designata; può essere comunicato anche al distaccatario/committente italiano in qualità di obbligato solidale, nei cui confronti non ha tuttavia efficacia di titolo esecutivo.

In capo al prestatore di servizi l'[art. 10, D.Lgs. n. 136/2016](#) impone: l'obbligo di comunicazione del distacco (secondo il [D.M. 10 agosto 2016](#) e le indicazioni di cui alla [Circ. INL n. 3/2016](#)); l'obbligo di conservare copia in lingua italiana della documentazione lavoristica (contratto, prospetti paga, orari, prove di pagamento, modello A1); l'obbligo di designare un referente domiciliato in Italia con funzioni di ricezione e notifica degli atti; l'obbligo di designare un rappresentante per i rapporti con le parti sociali.

7. REGIME SANZIONATORIO

Ai sensi dell'[art. 12, D.Lgs. n. 136/2016](#):

- la violazione dell'**obbligo di comunicazione del distacco** è punita con sanzione da 150 a 500 euro per ogni lavoratore;
- la violazione dell'**obbligo di conservazione della documentazione** è punita con sanzione da 500 a 3.000 euro per ogni lavoratore;
- la violazione dell'**obbligo di designare il referente domiciliato in Italia** è punita con sanzione da 2.000 a 6.000 euro;
- la violazione dell'**obbligo di designare il rappresentante per le parti sociali** è punita con sanzione da 2.000 a 6.000 euro.

Gli importi non possono superare 150.000 euro per ciascuna violazione (art. 12, comma 4). A tutte le violazioni è applicabile la diffida ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004.

6 — Circolare n. 2/2017

INL – profili logistici, di coordinamento e di programmazione del personale ispettivo – prime indicazioni operative

La circolare fornisce le prime indicazioni operative per l'avvio dell'Ispettorato nazionale del lavoro (operativo dal 1° gennaio 2017), disciplinando i profili logistici delle sedi, il coordinamento operativo tra ispettori di provenienza ministeriale e personale INPS/INAIL, e le modalità di programmazione della vigilanza previdenziale e assicurativa.

Atto	Circolare n. 2 del 25 gennaio 2017	
Oggetto	Ispettorato nazionale del lavoro – profili logistici, di coordinamento e di programmazione del personale ispettivo – prime indicazioni operative.	
Norme	Art. 12, comma 2, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124	conciliazione monocratica
	D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149	istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro
	Art. 12, D.Lgs. n. 149/2015	Comitato operativo
	Art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 149/2015	trattamento di missione del personale ispettivo
	D.P.C.M. 23 febbraio 2016	organizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro

1. PREMESSA – AVVIO DELL'INL

Con l'entrata in vigore del [D.Lgs. n. 149/2015](#) è stata istituita l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata "Ispettorato nazionale del lavoro" (INL), operativa dal 1° gennaio 2017 (data individuata con decreto interministeriale 28 dicembre 2016). L'INL svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro, dall'INPS e dall'INAIL, coordinando la vigilanza nelle materie di competenza delle tre amministrazioni. La circolare, condivisa con gli Istituti in sede di Comitato operativo, fornisce le prime indicazioni operative di carattere logistico, di coordinamento e di programmazione, applicabili a far data dal 1° febbraio 2017.

2. PROFILI LOGISTICI

Per il personale ispettivo di provenienza ministeriale gli Ispettorati interregionali e territoriali costituiscono «sede di lavoro» a tutti gli effetti. Per il personale degli Istituti (INPS e INAIL), invece, la sede di lavoro rimane allocata presso le rispettive strutture; gli Ispettorati rappresentano per tale personale un punto di riferimento per riunioni periodiche, attività formativa e discussione di problematiche giuridiche.

Il personale degli Istituti può avvalersi delle sedi dell'Ispettorato per le attività istruttorie (es. interlocuzione con lavoratori e datori di lavoro): tali attività sono da considerarsi «servizio esterno», così come è «servizio esterno» la presenza del personale ispettivo ministeriale presso le sedi degli Istituti. I Dirigenti degli Ispettorati devono adottare idonee soluzioni allocative per tutto il personale ispettivo, tenendo conto delle esigenze del Coordinatore della vigilanza, dei Responsabili di Area e dei referenti INPS/INAIL.

3. PROFILI DI COORDINAMENTO OPERATIVO

Ciascun ufficio territoriale deve dedicare una o più Aree alla vigilanza previdenziale e assicurativa. A tale Area si relaziona tutto il personale INPS e INAIL, e rientra – almeno in fase di prima applicazione, con rotazione almeno semestrale – circa 1/3 degli ispettori di provenienza ministeriale adibiti all'attività di vigilanza. Per il personale assegnato all'Area previdenziale e assicurativa non è previsto, almeno in questa fase, lo svolgimento dell'attività di conciliazione monocratica né di quella ex [art. 12, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004](#).

Per la vigilanza tecnica è prevista un'Area dedicata con almeno tre unità ispettive; ove il contingente non sia sufficiente, i funzionari rispondono direttamente al Coordinatore della vigilanza. Parallelamente al Coordinatore della vigilanza, gli Istituti designano uno o più referenti (per l'INPS coincidenti con gli attuali RUO, per l'INAIL con il personale responsabile del coordinamento), che comunicano le rispettive sedi sia alla Direzione centrale vigilanza sia agli Ispettorati territoriali.

4. PROGRAMMAZIONE DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Le funzioni di programmazione e coordinamento dell'attività ispettiva sono assicurate dalla struttura centrale dell'INL e, per le realtà territoriali, dai Dirigenti delle diverse sedi. Per la vigilanza previdenziale, sulla base dell'attività di intelligence dell'INPS, il Direttore della sede INPS provvede all'assegnazione delle pratiche tramite la procedura VG UNICO, previa condivisione con il Dirigente dell'Ispettorato. La lista condivisa è trasmessa all'Istituto per l'autorizzazione delle missioni, con indicazione degli ispettori ministeriali da affiancare.

Per la vigilanza assicurativa l'assegnazione delle pratiche avviene su base regionale, con coordinamento del Dirigente dell'Ispettorato ubicato nel capoluogo di regione. Gli accertamenti urgenti (es. infortuni gravi e mortali) sono oggetto di tempestiva comunicazione dell'INAIL al Dirigente o Coordinatore del competente Ispettorato territoriale. Le comunicazioni del Dirigente o del Coordinatore agli Istituti costituiscono formale autorizzazione alla predisposizione degli incarichi di missione del personale INPS e INAIL.

5. TRATTAMENTO DI MISSIONE E COPERTURE ASSICURATIVE

L'[art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 149/2015](#) e l'art. 19 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016 prevedono per il personale ispettivo dell'INL, dell'INPS e dell'INAIL il medesimo trattamento di missione, comprensivo di indennità chilometrica, indennità oraria, rimborso spese di vitto e alloggio documentate e rimborso spese di viaggio. Nelle more di indicazioni specifiche, le missioni vengono liquidate secondo le procedure già vigenti presso ciascuna amministrazione. L'art. 20 del D.P.C.M. incarica l'Ispettorato di attivare specifiche coperture assicurative per tutto il personale ispettivo.

7 — Lettera Circolare n. prot. 1/2017

Cronotachigrafi e Libro Unico del Lavoro – termini di conservazione della documentazione per il personale mobile

La lettera circolare chiarisce la relazione tra l'obbligo di conservazione dei dischi cronotachigrafici (12 mesi dalla data di utilizzazione, ex Reg. CE n. 561/2006 e Reg. CE n. 165/2014) e gli obblighi di registrazione sul Libro Unico del Lavoro per le imprese di autotrasporto con orario multiperiodale. I due termini sono autonomi: l'obbligo europeo di conservazione dei dischi (12 mesi) non è correlato né all'obbligo di aggiornamento del LUL (mensile/quadrimestrale) né al termine di conservazione del LUL (5 anni).

Atto	Lettera Circolare n. prot. 1/2017 del 9 febbraio 2017	
Oggetto	Indicazioni operative in merito alla modalità di tenuta della documentazione dei cronotachigrafi in caso di annotazione della lettera «P» sul Libro Unico del Lavoro.	
Norme	Regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006	art. 10, par. 5, lett. a)-ii) – obbligo di conservazione dei dischi cronotachigrafici per almeno 12 mesi
	Regolamento (UE) n. 165/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 febbraio 2014	art. 33, par. 2 – obbligo di conservazione dei dati del tachigrafo per almeno 12 mesi
	Art. 39, D.L. 25 giugno 2008, n. 112 (conv. da L. 6 agosto 2008, n. 133)	istituzione del Libro Unico del Lavoro
Prassi	Min. Lav. nota n. 4103 del 19 marzo 2008	modalità di tenuta dei dischi cronotachigrafici in relazione al LUL
	Min. Lav. interpello n. 63 del 31 luglio 2009	registrazione differita dell'orario di lavoro per il personale mobile con orario multiperiodale

1. TERMINI DI CONSERVAZIONE: CRONOTACHIGRAFI E LUL

L'obbligo di conservazione dei dischi cronotachigrafici è disciplinato dal [Reg. \(CE\) n. 561/2006](#) (art. 10, par. 5, lett. a)-ii)) e ribadito dall'[art. 33, par. 2, Reg. \(UE\) n. 165/2014](#): almeno 12 mesi dalla data di utilizzazione. Tale termine è autonomo rispetto agli obblighi del Libro Unico del Lavoro e non deve essere confuso con il termine di conservazione del LUL, pari a 5 anni ex [art. 39, D.L. n. 112/2008](#).

Per le **imprese di autotrasporto con orario multiperiodale**, la registrazione sul LUL dell'orario effettivo può avvenire entro 4 mesi dallo svolgimento della prestazione (cfr. interpello n. 63/2009). Nelle more, è consentita l'indicazione giornaliera della presenza mediante la lettera «P», a condizione che vengano conservati i documenti probanti l'orario di lavoro (dischi cronotachigrafici analogici e dati delle carte tachigrafiche digitali). La mancata o tardiva registrazione dell'orario configura un illecito amministrativo.

2. SCHEMA RIEPILOGATIVO DEGLI OBBLIGHI

In sintesi: (1) il LUL deve essere conservato per almeno 5 anni; (2) la registrazione dell'orario di lavoro del personale mobile con orario multiperiodale deve essere effettuata entro 4 mesi dall'effettivo svolgimento; (3) la registrazione differita è consentita solo se vengono conservati i documenti probanti l'orario; (4) i dischi cronotachigrafici devono essere conservati per almeno 12 mesi in adempimento della normativa europea, termine del tutto autonomo rispetto alle regole del LUL.

8 — Lettera circolare n. prot. 2/2017

INL – ulteriori indicazioni operative sull'attività di vigilanza

La lettera circolare fornisce chiarimenti operativi in seguito alla circ. n. 2/2017, riguardanti la notificazione degli atti relativi ad accertamenti previdenziali e assicurativi, la modulistica unificata INL/INPS/INAIL, lo svolgimento dell'attività di vigilanza previdenziale da parte del personale ex Ministero del Lavoro e le specificità operative nella Regione Sicilia e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano.

Atto	Lettera circolare n. prot. 2/2017 del 22 febbraio 2017	
Oggetto	Ispettorato nazionale del lavoro – ulteriori indicazioni operative.	
Norme	Art. 1, comma 2, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149	attribuzione all'INL delle prerogative degli Istituti previdenziali ai fini della prescrizione dei crediti
	D.P.C.M. 23 febbraio 2016	organizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro
Prassi	Circ. INL n. 2/2017	profili logistici, di coordinamento e di programmazione del personale ispettivo

1. NOTIFICAZIONE DEGLI ATTI RELATIVI AD ACCERTAMENTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI

In data 21 febbraio 2017 è stata sottoscritta apposita convenzione con l'INPS per regolare la notificazione degli atti relativi ad accertamenti previdenziali e assicurativi.

L'**assenza del logo INL sulle buste** non è ostativa alla corretta notificazione degli atti. Le **cartoline di ritorno** devono indicare le competenti sedi INPS o INAIL come destinatari, atteso che i fascicoli delle pratiche rimangono presso le sedi degli Istituti, i quali trasmettono copia del verbale all'Ispettorato competente.

2. MODULISTICA E INTERRUZIONE DELLA PRESCRIZIONE DEI CREDITI

INL, INPS e INAIL stanno elaborando la **modulistica unificata** per l'attività ispettiva (verbale unico di accertamento, verbale di primo accesso, verbale di sospensione, verbali di acquisizione dichiarazioni). Sui verbali relativi ad accertamenti previdenziali e assicurativi, al fine di evidenziare l'efficacia interruttiva della prescrizione, deve essere riportata la seguente dicitura: «Il presente verbale – in forza di quanto previsto dall'[art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 149/2015](#), che assegna all'INL le prerogative già esercitate dagli Istituti previdenziali – interrompe la prescrizione dei crediti contributivi e dei premi assicurativi accertati». I verbali possono altresì indicare l'appartenenza del personale INPS/INAIL («f.to funzionari ispettivi INPS/INAIL»).

3. ATTIVITÀ ISPETTIVA PREVIDENZIALE DEL PERSONALE EX MINISTERO DEL LAVORO – SICILIA E PROVINCE AUTONOME

Lo svolgimento dell'attività di vigilanza previdenziale e assicurativa da parte del personale di provenienza ministeriale deve avvenire contestualmente alle iniziative formative avviate dagli Istituti, con alternanza tra periodi formativi in aula e giornate di affiancamento. Analoghe iniziative sono programmate per il personale INPS e INAIL. Nella Regione Sicilia e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano l'attività dell'INL è limitata alla vigilanza previdenziale e assicurativa; le indicazioni della circ. n. 2/2017 non trovano diretta applicazione in tali realtà, dove il personale INPS e INAIL continua a svolgere la consueta attività, con obbligo di utilizzare la modulistica INL.

9 — Nota n. 2283/2017

Legge n. 68/1999 – profili sanzionatori: diffida e termini per adempiere

La nota chiarisce che, ai fini dell'adempimento alla diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004 per violazione degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, il datore di lavoro non può ricorrere alla stipula di convenzioni ex art. 11 L. n. 68/1999, in quanto tale istituto non consente di predeterminare una data certa di assunzione compatibile con il termine di trenta giorni previsto per la diffida.

1. RIFERIMENTI

Atto	Nota n. 2283 del 23 marzo 2017	
Oggetto	Legge 12 marzo 1999, n. 68 – profili sanzionatori.	
Norme	L. 12 marzo 1999, n. 68	norme per il diritto al lavoro dei disabili
	Art. 7, L. n. 68/1999	modalità di assunzione obbligatoria
	Art. 9, L. n. 68/1999	termine di sessanta giorni per l'assunzione
	Art. 11, L. n. 68/1999	convenzioni per l'inserimento lavorativo
	Art. 15, comma 4-bis, L. n. 68/1999	modalità di adempimento alla diffida
	Art. 13, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124	diffida
	D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151	modifiche all'art. 7, L. n. 68/1999

1. QUESITO: AMMISSIBILITÀ DELLA CONVENZIONE EX ART. 11 L. N. 68/1999 IN SEDE DI DIFFIDA

L'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Milano ha richiesto di conoscere se il datore di lavoro, ai fini dell'adempimento alla diffida ex [art. 13, D.Lgs. n. 124/2004](#) per la violazione degli obblighi di assunzione obbligatoria, possa ricorrere alla stipula delle convenzioni di cui all'[art. 11, L. n. 68/1999](#). Ai sensi dell'[art. 7, comma 1, L. n. 68/1999](#), i datori di lavoro privati assumono i lavoratori disabili mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula di convenzioni ex art. 11. Il comma 1-bis dello stesso articolo prevede che, in caso di mancata assunzione entro il termine di cui all'[art. 9, comma 1, L. n. 68/1999](#) (sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo), gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria.

2. RISPOSTA: INCOMPATIBILITÀ DELLA CONVENZIONE CON IL TERMINE DELLA DIFFIDA

La convenzione ex [art. 11, L. n. 68/1999](#) costituisce un progetto di assunzione articolato in varie fasi, che non consente di predeterminare il momento esatto dell'assunzione. Ne consegue l'impossibilità per l'amministrazione di imporre una data certa entro cui adempiere, e per il datore di lavoro l'impossibilità di adempiere entro il termine di trenta giorni previsto per la diffida.

Ai fini dell'adempimento alla diffida richiamata dall'[art. 15, comma 4-bis, L. n. 68/1999](#), le uniche modalità di assolvimento dell'obbligo sono: la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione, ovvero la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici. Tali previsioni sono del resto coerenti con l'[art. 7, comma 1-bis, L. n. 68/1999](#). La convenzione ex art. 11 non può pertanto essere utilizzata come modalità di adempimento alla diffida antecedente all'intervento ispettivo.

10 — Nota n. 103/2017

Attività di vigilanza – profili previdenziali e assicurativi

La nota fornisce indicazioni operative al personale ispettivo degli Istituti previdenziali in merito all'esercizio della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, alla residualità dell'attività di polizia giudiziaria negli accertamenti previdenziali, e ai criteri per la redazione del verbale conclusivo e il raccordo con l'Ispettorato territoriale in caso di emersione di violazioni lavoristiche nel corso di accertamenti previdenziali e assicurativi.

Atto	Nota n. 103 del 27 marzo 2017	
Oggetto	Attività di vigilanza – profili previdenziali e assicurativi.	
Norme	D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149	istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro
	D.P.C.M. 23 febbraio 2016	qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria al personale ispettivo degli Istituti
Prassi	Circ. INL n. 2/2017	profili logistici, di coordinamento e di programmazione del personale ispettivo

1. QUALIFICA DI UFFICIALE DI POLIZIA GIUDIZIARIA E RESIDUALITÀ DELL'ATTIVITÀ GIUDIZIARIA

A decorrere dal 1° gennaio 2017, per effetto del D.I. 28 dicembre 2016 e del D.P.C.M. 23 febbraio 2016, anche al personale ispettivo degli Istituti previdenziali è conferita la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria. L'INL ha avviato uno specifico percorso formativo in materia. Salvo ipotesi di espressa delega da parte dell'Autorità Giudiziaria, l'attività di polizia giudiziaria nell'ambito di accertamenti lavoristici e previdenziali/assicurativi è da ritenersi residuale, in considerazione della quasi totale depenalizzazione dei relativi illeciti (con la sola eccezione della materia della salute e sicurezza sul lavoro).

2. REDAZIONE DEL VERBALE E RACCORDO TRA PERSONALE ISPETTIVO DEGLI ISTITUTI E ISPETTORATO

Gli accertamenti ispettivi in materia previdenziale e assicurativa sono orientati alla verifica del rispetto degli obblighi nei confronti degli Istituti, senza che sia prevista a priori una verifica di carattere generale. Il personale ispettivo degli Istituti deve evidenziare l'ambito dell'accertamento nel verbale conclusivo, inserendo la dicitura: «il presente verbale, che si riferisce al periodo dal ... al ..., e attiene esclusivamente alla materia previdenziale/assicurativa di competenza dell'Istituto».

Qualora nel corso di un accertamento previdenziale/assicurativo emergano con evidenza ipotesi di violazione lavoristica, il personale ispettivo degli Istituti – sino alla definizione dei percorsi formativi in materia lavoristica – deve interessare l'Ispettorato territoriale per dar vita a un unico accertamento comprensivo di entrambe le materie. Specularmente, laddove nel corso di una vigilanza lavoristica emergano violazioni previdenziali/assicurative, il Dirigente dell'Ispettorato e il referente dell'Istituto valuteranno l'opportunità di ampliare l'ambito dell'accertamento e unificarne gli esiti.

11 — Nota n. 3464/2017

Lavoratori stagionali e trasferimenti intra-societari da Paesi terzi – indicazioni operative

La nota fornisce indicazioni operative sugli adempimenti dello Sportello Unico Immigrazione in relazione al rilascio e alla revoca del nulla osta al lavoro stagionale (D.Lgs. n. 203/2016) e ai trasferimenti intra-societari da Paesi extra UE (D.Lgs. n. 253/2016), chiarendo le ipotesi di rifiuto o revoca per violazioni del datore di lavoro e le modalità di verifica tramite le banche dati SGIL.

Atto	Nota n. 3464 del 19 aprile 2017	
Oggetto	Condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di Paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali ai sensi del D.Lgs. n. 203/2016 e dei dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione di Paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari ai sensi del D.Lgs. n. 253/2016 – indicazioni operative.	
Norme	D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (TUI)	testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione
	Art. 22, commi 12, 12-bis, 12-ter, 12-quater, 12-quinquies, D.Lgs. n. 286/1998	sanzioni penali per impiego illegale di stranieri
	Art. 24, D.Lgs. n. 286/1998 (come mod. da D.Lgs. n. 203/2016)	lavoro stagionale: rifiuto e revoca del nulla osta
	Art. 27-quinquies, D.Lgs. n. 286/1998 (introdotto da D.Lgs. n. 253/2016)	trasferimenti intra-societari da Paesi extra UE
	Art. 27-sexies, D.Lgs. n. 286/1998 (introdotto da D.Lgs. n. 253/2016)	permesso ICT rilasciato da altro Stato membro
	Direttiva 2014/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014	condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali
	D.Lgs. 15 settembre 2016, n. 203	attuazione della Direttiva 2014/36/UE sui lavoratori stagionali
	Direttiva 2014/66/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014	condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari
	D.Lgs. 15 novembre 2016, n. 253	attuazione della Direttiva 2014/66/UE sui trasferimenti intra-societari
Prassi	Circ. Min. Lav. n. 37/2016	indicazioni operative sul D.Lgs. n. 203/2016 (lavoro stagionale)
	Circ. Min. Interno-Min. Lav. del 9 febbraio 2017	indicazioni sul D.Lgs. n. 253/2016 (trasferimenti intra-societari)

1. RIFIUTO E REVOCA DEL NULLA OSTA AL LAVORO STAGIONALE (ART. 24 TUI)

L'[art. 24, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998](#) (come novellato dal D.Lgs. n. 203/2016) declina le ipotesi di rifiuto o revoca del nulla osta al lavoro stagionale per violazioni del datore di lavoro nei riguardi di qualsiasi lavoratore dipendente, tra cui:

- essere stato oggetto di sanzioni per lavoro irregolare;
- non aver rispettato gli obblighi in materia di previdenza sociale, tassazione, diritti dei lavoratori e condizioni di lavoro previsti dalla normativa o dai contratti collettivi applicabili.

In sede di rilascio del parere nell'ambito del SUI, gli Ispettorati devono attenersi alle risultanze delle banche dati SGIL.

In ragione della discrezionalità attribuita dalla norma («può essere rifiutato/revocato») e dell'assenza di parametri temporali, le verifiche vanno effettuate tenendo conto delle violazioni accertate con **provvedimenti definitivi**, con esclusione di quelle regolarizzate anteriormente all'intervento ispettivo. Non rilevano i verbali per i quali sia intervenuta ordinanza di archiviazione. Per la verifica degli obblighi previdenziali, in assenza di violazioni nelle banche dati, si farà affidamento sul DURC on line acquisito direttamente dal SUI.

2. RIFIUTO E REVOCA DEL NULLA OSTA ICT (ARTT. 27-QUINQUIES E 27-SEXIES TUI)

L'[art. 27-quinquies, comma 15, D.Lgs. n. 286/1998](#) (introdotto dal D.Lgs. n. 253/2016) prevede specifici casi di diniego o revoca del nulla osta ICT, tra cui:

- mancato rispetto degli obblighi tributari, previdenziali e delle condizioni di lavoro;
- essere stati oggetto di sanzioni per lavoro non dichiarato o occupazione illegale.

L'[art. 27-sexies, comma 16, D.Lgs. n. 286/1998](#) prevede le medesime sanzioni per l'impiego di lavoratori il cui permesso ICT rilasciato da altro Stato membro sia scaduto, revocato o annullato senza che sia stato richiesto nei termini il nulla osta.

In caso di impiego di stranieri privi del permesso di soggiorno per lavoro stagionale o in trasferimento intra-societario senza nulla osta, si applicano le **sanzioni penali** ex [art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998](#) (reclusione da sei mesi a tre anni e multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato) e le aggravanti dei commi 12-bis, 12-ter, 12-quater e 12-quinquies. Nelle Regioni autonome in cui l'Ispettorato non partecipa alle attività del SUI (come il Friuli-Venezia Giulia), sono possibili appositi protocolli locali tra Regione e Ispettorato per definire le modalità di riscontro.

12 — Nota n. 4619/2017

Videosorveglianza – accordi sindacali e provvedimento autorizzativo

La nota chiarisce i rapporti tra accordo sindacale e provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato in materia di installazione di sistemi di controllo a distanza ex art. 4 L. n. 300/1970, precisando che l'accordo sindacale costituisce percorso preferenziale e può sempre sostituire la precedente autorizzazione ispettiva, e che la contrattazione collettiva di prossimità ex art. 8 D.L. n. 138/2011 rimane applicabile solo in presenza delle finalità ivi previste.

Atto	Nota n. 4619 del 24 maggio 2017	
Oggetto	Quesito ex art. 4, comma 1, della legge n. 300/1970 s.m.i. – accordi e contratti sindacali – riscontro.	
Norme	Art. 4, L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori)	impianti audiovisivi e controllo a distanza
	Art. 8, D.L. 13 agosto 2011, n. 138 (conv. L. n. 148/2011)	contrattazione collettiva di prossimità
	D.Lgs. 24 settembre 2015, n. 151	modifiche all'art. 4 L. n. 300/1970
	D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185	ulteriori modifiche all'art. 4 L. n. 300/1970
Prassi	Risposta ad interpello Min. Lav. prot. n. 2975 del 5 dicembre 2015	controlli a distanza e accordi contrattuali.

1. RAPPORTO TRA ACCORDO SINDACALE E PROVVEDIMENTO AUTORIZZATIVO

Ai sensi dell'[art. 4, L. n. 300/1970](#) (nel testo novellato dal D.Lgs. n. 151/2015 e dal D.Lgs. n. 185/2016), l'accordo con le rappresentanze aziendali costituisce il **percorso preferenziale** per l'installazione degli strumenti dai quali può derivare un controllo a distanza. La procedura autorizzativa pubblica, che coinvolge gli Ispettorati del lavoro, è solo eventuale e successiva al mancato accordo con i sindacati.

La posizione preferenziale dell'accordo sindacale implica che, anche laddove sia stato già rilasciato il provvedimento autorizzatorio da parte dell'Ispettorato competente (a seguito di mancato accordo), tale autorizzazione possa essere sempre sostituita da un **successivo accordo sindacale**. Ai fini della composizione delle rappresentanze sindacali, si rinvia alla risposta ad interpello Min. Lav. prot. n. 2975/2015, che chiarisce i requisiti dell'accordo e la necessità del riferimento alla maggioranza delle RSA, nonché l'inefficacia di un'intesa raggiunta con gli organi di coordinamento delle RSA di diverse unità produttive.

2. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ EX ART. 8 D.L. N. 138/2011

L'[art. 8, D.L. n. 138/2011](#) continua a trovare applicazione con riferimento alla possibilità di regolamentare «gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie» attraverso la sottoscrizione di contratti aziendali o territoriali da parte di associazioni comparativamente più rappresentative. Tuttavia, tale disciplina trova applicazione solo in presenza delle **finalità** previste dal comma 1 dello stesso articolo (tra cui **maggiore occupazione, qualità dei contratti, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività**) e nel rispetto dei vincoli del comma 2-bis. In assenza di tali presupposti trovano applicazione i dettami dell'[art. 4, L. n. 300/1970](#).

13 — Nota n. 4833/2017

Precisazioni in merito alla circ. n. 1/2017 – distacco transnazionale – pluralità di operatori economici, stand fieristici e obblighi di comunicazione UNI Distacco UE

La nota fornisce chiarimenti operativi sulla corretta applicazione del D.Lgs. n. 136/2016 nelle ipotesi in cui il distacco transnazionale coinvolga una pluralità di operatori economici (distaccante straniero, distaccatario e committente finale), con particolare riguardo alla liceità dell'intera filiera negoziale. Chiarisce altresì il regime applicabile agli stand temporanei presso fiere e manifestazioni commerciali e le modalità di compilazione del Modello UNI Distacco UE.

Atto	Nota n. 4833 del 5 giugno 2017	
Oggetto	Precisazioni INL circ. n. 1/2017 – distacco transnazionale di lavoratori ex D.Lgs. n. 136/2016 – pluralità di operatori economici coinvolti nella prestazione di servizi – stand temporanei nell'ambito di fiere, mostre, manifestazioni commerciali ed eventi congressuali – indicazioni operative al personale ispettivo.	
Norme	D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	art. 29 (appalto) e art. 30 (distacco) – disciplina dell'appalto e del distacco
	D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81	art. 30 (somministrazione di lavoro)
	D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136	artt. 1, 3, 4, 10 – distacco transnazionale di lavoratori
	D.M. 10 agosto 2016 (Min. Lav.)	Modello UNI Distacco UE e allegati A e C
	Art. 57 TFUE	libera prestazione dei servizi nell'Unione europea
	D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81	normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
Prassi	INL circ. n. 3/2016 del 22 dicembre 2016	indicazioni operative sul D.Lgs. n. 136/2016
	INL circ. n. 1/2017 del 9 gennaio 2017	distacco transnazionale: indicazioni operative al personale ispettivo
Giurisprudenza citata	Decisione CE n. 162/1996	criteri per individuare la legislazione applicabile in caso di distacco
	Decisione CE n. 181/2000	criteri in materia di distacco transnazionale
	Decisione A2/2009	distacco transnazionale: criteri interpretativi (Commissione Amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale)

1. PLURALITÀ DI OPERATORI ECONOMICI NEL DISTACCO TRANSNAZIONALE

Il [D.Lgs. n. 136/2016](#) si applica alle imprese straniere stabilite in uno Stato UE o extra UE che, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, distaccano uno o più lavoratori presso un'altra impresa o in favore di un'altra unità produttiva sita in Italia ([art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016](#)). La nozione di «prestazione di servizi», di derivazione comunitaria, include diverse tipologie contrattuali: appalti, subappalti e accordi commerciali tra imprese stabilite in diversi Paesi.

Nelle ipotesi in cui i lavoratori distaccati vengano successivamente impiegati per l'esecuzione di un appalto presso la sede di un committente finale in Italia, il Decreto trova applicazione a condizione che: (a) sussistano rapporti contrattuali autentici tra tutti e tre i soggetti coinvolti (distaccante, distaccatario, committente finale); (b) permanga un effettivo rapporto di lavoro tra il lavoratore distaccato e l'impresa straniera; (c) siano rispettate le norme nazionali in tema di liceità dell'appalto, distacco e somministrazione (cfr. [D.Lgs. n. 276/2003](#) e [D.Lgs. n. 81/2015](#)).

2. STAND TEMPORANEI PRESSO FIERE E MANIFESTAZIONI COMMERCIALI

Lo stand temporaneo allestito in occasione di fiere, mostre o manifestazioni commerciali **non è qualificabile come sede o filiale in Italia dell'azienda straniera** ai sensi dell'[art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016](#), in quanto l'attività di esposizione o vendita non costituisce un centro di imputazione di rapporti giuridici riferibili al soggetto straniero. In tali ipotesi, laddove non sia individuabile una prestazione di servizi nei confronti di un destinatario situato in Italia né un contratto commerciale (appalto o simili), gli obblighi del Decreto – inclusa la comunicazione preventiva tramite il Modello UNI Distacco UE – non trovano applicazione.

Diversamente, qualora ricorra una prestazione transnazionale di servizi nei confronti di un destinatario italiano (ad esempio, per l'esecuzione di **appalti di montaggio, smontaggio dello stand o realizzazione di strutture espositive** ai sensi dell'art. 5, lett. d), D.M. 22 luglio 2014), l'invio di lavoratori rientra nel campo di applicazione del [D.Lgs. n. 136/2016](#), anche se limitato a pochi giorni. Si ricorda che la deroga di cui all'[art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 136/2016](#) (ferie minime e trattamento retributivo) per lavori di assemblaggio di durata non superiore a otto giorni non si applica ai lavori di «costruzione», «montaggio» e «smontaggio» elencati nell'allegato A del medesimo decreto.

3. OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE: MODELLO UNI DISTACCO UE

I destinatari degli obblighi di comunicazione preventiva tramite il Modello UNI Distacco UE sono esclusivamente i prestatori di servizi stranieri/aziende distaccanti, non le imprese distaccatarie italiane né i referenti ex [art. 10, comma 3, lett. b\) e comma 4, D.Lgs. n. 136/2016](#). Il modello deve indicare: i dati identificativi del prestatore straniero e del soggetto distaccatario italiano; numero e generalità dei lavoratori; durata, data di inizio e fine del distacco; sede del distacco (luogo di effettivo svolgimento della prestazione, che può non coincidere con la sede del distaccatario). In assenza di referente domiciliato in Italia, si considera sede dell'impresa distaccante il luogo dove risiede o ha sede il distaccatario.

14 — Nota n. 5617/2017

Tipologie Contrattuali illecite di manodopera – inapplicabilità delle sanzioni all'utilizzatore/famiglia privata

La nota chiarisce che in caso di somministrazione irregolare di manodopera a favore di famiglie private fruitrici di servizi di assistenza alla persona, le sanzioni previste dall'art. 18, D.Lgs. n. 276/2003 si applicano esclusivamente al somministratore e non all'utilizzatore/famiglia. La soluzione viene confermata anche a seguito della depenalizzazione disposta dal D.Lgs. n. 8/2016. Permane la rilevanza penale per le ipotesi di somministrazione irregolare con finalità di lucro.

Atto	Nota n. 5617 del 21 giugno 2017	
Oggetto	Richiesta di chiarimenti su verifiche afferenti cooperative e società che forniscono ai propri utenti servizi di assistenza alla persona ed eventuali risvolti in tema di somministrazione illecita di manodopera.	
Norme	D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	art. 18, commi 1 e 2 – sanzioni per somministrazione irregolare
	D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81	artt. 35 e 38 – responsabilità solidale nell'ambito della somministrazione
	D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8	depenalizzazione di reati minori, incidente sull'art. 18 D.Lgs. n. 276/2003
Prassi	Min.lavoro nota prot. n. 22057 del 17 dicembre 2013	non configurabilità della somministrazione irregolare nei confronti dell'utilizzatore/famiglia privata

1. INAPPLICABILITÀ DELLE SANZIONI ALL'UTILIZZATORE/FAMIGLIA PRIVATA

In caso di somministrazione irregolare di manodopera verso famiglie che fruiscono di servizi di assistenza alla persona, la sanzione amministrativa prevista dall'[art. 18, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003](#) si applica esclusivamente al somministratore. L'utilizzatore/famiglia privata non è soggetto né alla sanzione pecuniaria né alla responsabilità solidale di cui agli [artt. 35 e 38 D.Lgs. n. 81/2015](#). Tale interpretazione, già espressa con nota prot. n. 22057/2013, è confermata anche dopo la depenalizzazione disposta dal [D.Lgs. n. 8/2016](#).

Le ragioni sistematiche dell'esclusione sono duplici:

- i frequenti riferimenti testuali della disciplina al «mondo produttivo» depongono per l'esclusione delle famiglie quale parte utilizzatrice;
- motivi di ordine pratico e di giustizia sostanziale rendono inesigibile alla famiglia la verifica del possesso delle autorizzazioni richieste *ex lege* ai soggetti autorizzati all'attività di somministrazione. P

Permane invece la rilevanza penale per le ipotesi di somministrazione irregolare realizzate con finalità di lucro.

15 — Circolare n. 3/2017

Attività di vigilanza – recupero benefici «normativi e contributivi»

La circolare fornisce chiarimenti sull'applicazione dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006, che subordina i benefici normativi e contributivi al possesso del DURC e al rispetto degli obblighi di legge e contratto collettivo. Definisce le conseguenze della mancanza di DURC, il regime delle violazioni ostative al suo rilascio e la diversa portata delle violazioni contrattuali/legislative che non incidono sulla posizione contributiva.

Atto	Circolare n. 3 del 18 luglio 2017	
Oggetto	Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – attività di vigilanza – recupero benefici «normativi e contributivi».	
Norme	Art. 6, commi 9-10, D.L. 9 ottobre 1989, n. 338 (conv. L. n. 389/1989)	sgravi contributivi e inosservanza degli obblighi
	Art. 2, comma 5, D.L. 29 marzo 1993, n. 71	sgravi contributivi nel Mezzogiorno
	Art. 1, comma 1175, L. 27 dicembre 2006, n. 296	benefici normativi e contributivi subordinati al DURC
	D.M. 30 gennaio 2015	documento unico di regolarità contributiva
Prassi	Risposta ad interpello Min. Lav. n. 33/2013	ripristino dei benefici dopo il periodo di non rilascio del DURC
	Nota Min. Lav. prot. n. 1677 del 28 gennaio 2016	elenco esemplificativo dei benefici normativi e contributivi

1. PRESUPPOSTI PER IL GODIMENTO DEI BENEFICI

L'[art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006](#) stabilisce che, a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al **possesso del DURC** e al rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. L'elenco dei benefici rilevanti, di carattere esemplificativo, è contenuto nella nota del Ministero del lavoro prot. n. 1677 del 28 gennaio 2016.

2. EFFETTI DELL'ASSENZA DEL DURC

L'assenza del DURC determina il **mancato godimento dei benefici per l'intera compagine aziendale per il relativo periodo**. Una volta esaurito il periodo di non rilascio del DURC l'impresa può tornare a godere dei benefici, ivi compresi quelli non legati a particolari vincoli temporali (così la risposta ad interpello Min. Lav. n. 33/2013).

Il termine di **15 giorni per la regolarizzazione** previsto dall'art. 4 del [D.M. 30 gennaio 2015](#) non trova applicazione nelle ipotesi di accertamento delle violazioni elencate nell'Allegato A del medesimo decreto, che costituiscono cause ostative al rilascio del DURC per il periodo indicato, laddove **accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi**. In tali casi, ai sensi dell'art. 8 del decreto, il godimento dei benefici è definitivamente precluso per i periodi indicati nell'Allegato A: si tratta di violazioni definitivamente accertate, non di omissioni contributive sanabili con la procedura di regolarizzazione.

3. EFFETTI DELLE VIOLAZIONI DI LEGGE E DI CONTRATTO COLLETTIVO

Le violazioni di legge e/o di contratto collettivo che **non abbiano riflessi sulla posizione contributiva** assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui si riferiscono i benefici e per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione. Tali violazioni non impediscono il godimento dei benefici qualora regolarizzate prima dell'avvio dell'accertamento ispettivo, ove si tratti di violazioni regolarizzabili.

Il principio è ricavabile dall'[art. 6, commi 9 e 10, D.L. n. 338/1989](#) in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali, richiamato dall'[art. 2, comma 5, D.L. n. 71/1993](#) sugli sgravi contributivi nel Mezzogiorno: le riduzioni contributive non spettano in relazione ai soli lavoratori per i quali non siano stati rispettati i requisiti normativi, e limitatamente ai periodi di inosservanza. Una diversa interpretazione – che estendesse la revoca totale dei benefici anche a violazioni di lieve entità – risulterebbe addirittura più penalizzante del regime delineato dal D.M. 30 gennaio 2015, che riserva la preclusione totale alle sole violazioni più gravi elencate nell'Allegato A.

Videosorveglianza – installazione e utilizzo di software nei call center

La circolare fornisce indicazioni operative sulla valutazione dei presupposti del provvedimento autorizzativo ex art. 4 della L. n. 300/1970 nell'ipotesi di installazione e utilizzo di applicativi software da parte delle imprese di call center: distingue il CRM, qualificato come strumento di lavoro esente dall'obbligo di autorizzazione, dai software di monitoraggio individualizzato della produttività, per i quali non ricorrono le esigenze organizzative che giustificano il rilascio del provvedimento.

1. RIFERIMENTI

Atto	Circolare n. 4 del 26 luglio 2017	
Oggetto	Indicazioni operative sull'installazione e utilizzazione di strumenti di supporto all'attività operativa ordinaria dei Call Center.	
Norme	Art. 4, L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori)	impianti audiovisivi e controllo a distanza

1. CRM (CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT) – QUALIFICAZIONE COME STRUMENTO DI LAVORO

Il CRM è un sistema di gestione integrato e multicanale che associa automaticamente al numero del cliente tutti i dati anagrafici, contrattuali e di gestione delle chiamate. Il dispositivo funziona come archivio informatico sostitutivo del fascicolo cartaceo del cliente, consentendo all'operatore di disporre in tempo reale di tutte le informazioni necessarie per evadere le richieste. Qualora il CRM consenta il mero accoppiamento tra chiamata e anagrafica del cliente senza ulteriori elaborazioni, esso è qualificabile come strumento che serve al lavoratore per «rendere la prestazione lavorativa». In tale ipotesi trova applicazione il comma 2 dell'[art. 4, L. n. 300/1970](#) e si può prescindere sia dall'accordo sindacale sia dal provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato.

2. SOFTWARE DI MONITORAGGIO DELLA PRODUTTIVITÀ – INSUSSISTENZA DEI PRESUPPOSTI AUTORIZZATIVI

Diversi software consentono il monitoraggio dell'attività telefonica e della produttività di ciascun operatore: alcuni raccolgono in tempo quasi reale i dati sugli stati di attività telefonica (libero, in pausa, non disponibile) e i tempi medi di evasione delle lavorazioni; altri quantificano la produttività giornaliera per servizio, il tempo dedicato per commessa e le pause effettuate dal singolo lavoratore. Tali sistemi realizzano un monitoraggio individualizzato costante e continuo che elimina ogni margine spazio-temporale in cui il lavoratore possa ritenersi non osservato nello svolgimento della propria attività.

L'installazione e l'utilizzo di «impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori» è **giustificata esclusivamente per le esigenze previste dall'[art. 4, L. n. 300/1970](#)**; solo in tali ipotesi è legittimato un controllo «incidentale», che deve essere coniugato con il rispetto della libertà e della dignità del lavoratore, evitando controlli prolungati, costanti, indiscriminati e invasivi. Nelle ipotesi in esame non si ravvisano le esigenze produttive che giustificano l'indispensabilità di tali applicativi né quelle organizzative che giustificerebbero il rilascio del provvedimento autorizzativo da parte dell'Ispettorato del lavoro.

17 — Circolare n. 5/2017

Prestazioni occasionali – regime sanzionatorio e indicazioni operative al personale ispettivo

La circolare fornisce le prime indicazioni operative al personale ispettivo sull'applicazione del regime sanzionatorio introdotto dall'art. 54-bis, D.L. n. 50/2017 (conv. L. n. 96/2017) in materia di prestazioni occasionali, libretto di famiglia e contratto di prestazione occasionale. Definisce i limiti e i divieti, le conseguenze del loro superamento, i criteri per distinguere la violazione dell'obbligo di comunicazione dall'impiego di lavoratori «in nero» e l'applicabilità della maxisanzione.

Atto	Circolare n. 5 del 9 agosto 2017	
Oggetto	Art. 54-bis, D.L. n. 50/2017 (L. n. 96/2017) – disposizioni in materia di prestazioni occasionali, del libretto di famiglia e del contratto di prestazione occasionale – regime sanzionatorio – indicazioni operative al personale ispettivo.	
Norme	Art. 16, L. 24 novembre 1981, n. 689	sanzione ridotta
	Artt. 7, 8 e 9, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66	riposo giornaliero, pause e riposi settimanali
	Art. 13, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124	diffida
	Art. 3, comma 8, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81	tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali
	Art. 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81	contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come forma comune di rapporto di lavoro
	Art. 54-bis, D.L. 24 aprile 2017, n. 50 (conv. L. 21 giugno 2017, n. 96)	prestazioni occasionali
Prassi	Circ. INPS n. 107/2017	chiarimenti sul contratto di prestazione occasionale e libretto di famiglia
	Mess. INPS n. 2887/2017	prestazioni occasionali nel settore agricolo e limiti retributivi
Giurisprudenza citata	Cass. sent. n. 16340/2013	L'iscrizione all'Albo delle Imprese Artigiane non esclude lavoro in nero

1. LIMITI, DIVIETI E OBBLIGHI DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

Ai sensi dell'[art. 54-bis, D.L. n. 50/2017](#), per prestazioni occasionali si intendono le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile, a compensi non superiori a 5.000 euro per ciascun prestatore (con riferimento alla totalità degli utilizzatori), a 5.000 euro per ciascun utilizzatore (con riferimento alla totalità dei prestatori), e a 2.500 euro per le prestazioni rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, con il limite di 280 ore nell'arco dello stesso anno. Nel settore agricolo il limite di 280 ore è sostituito dal rapporto tra 2.500 euro annui e la retribuzione oraria del CCNL di settore. I limiti economici si riferiscono ai compensi al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Non possono essere attivate prestazioni di lavoro occasionale da lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di **lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa** (comma 5). Il contratto di prestazione occasionale è altresì vietato (comma 14):

- agli utilizzatori con più di cinque lavoratori a tempo indeterminato;
- alle imprese del settore agricolo (salvo per i soggetti di cui al comma 8 non iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli);
- alle imprese dell'edilizia e settori affini, escavazione e lavorazione di materiale lapideo, miniere, cave e torbiere; - nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

I divieti del comma 5 non trovano applicazione per il personale utilizzato attraverso lo strumento della **somministrazione**.

2. REGIME SANZIONATORIO

Il superamento del limite economico di 2.500 euro per singolo prestatore, o del limite di 280 ore nell'anno civile, comporta la **trasformazione del rapporto in lavoro a tempo pieno e indeterminato dal giorno del superamento**, con applicazione delle connesse sanzioni civili e amministrative. La trasformazione non opera se l'utilizzatore è una pubblica amministrazione. La violazione dei divieti del comma 5 (utilizzo di prestatori con cui sussiste o è cessato da meno di sei mesi un rapporto subordinato o di collaborazione) integra un difetto genetico del rapporto e ne determina la **conversione ex tunc nella tipologia ordinaria** ([art. 1, D.Lgs. n. 81/2015](#)), laddove sia accertata la natura subordinata.

La violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva (comma 17) o dei divieti del comma 14 – da parte di utilizzatori diversi dalla pubblica amministrazione e dalle persone fisiche – è punita con la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro «per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione». **Non trova applicazione la procedura di diffida ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004**. La sanzione ridotta ex [art. 16, L. n. 689/1981](#) è pari a 833,33 euro per ogni giornata non tracciata. La sanzione si applica anche in caso di comunicazione tardiva, incompleta o difforme rispetto a quanto accertato.

3. RAPPORTO TRA VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO COMUNICAZIONALE E MAXISANZIONE PER LAVORO NERO

La mera registrazione del lavoratore sulla piattaforma INPS non esclude che si tratti di un rapporto sconosciuto alla Pubblica Amministrazione: **laddove sia accertata la natura subordinata, è possibile contestare l'impiego di lavoratori «in nero»** (cfr. Cass. n. 16340/2013). Il personale ispettivo applica esclusivamente la sanzione ex art. 54-bis, comma 20 – e non la maxisanzione – solo quando ricorrono congiuntamente:

- a) la prestazione sia possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e orari;
- b) la prestazione possa ritenersi effettivamente occasionale, in ragione di precedenti analoghe prestazioni correttamente gestite, così da configurare una mera violazione comunicazionale.

In assenza anche di uno solo di tali requisiti trova applicazione la maxisanzione per lavoro «in nero», laddove concorra il requisito della subordinazione. La maxisanzione trova applicazione anche qualora **la comunicazione venga effettuata nel corso dell'accesso ispettivo**. Si applica altresì in presenza di una **revoca della comunicazione** a fronte di una prestazione che, a seguito di accertamenti, risulti effettivamente resa.

18 — Nota n. 7427/2017

Prestazioni occasionali – chiarimenti sul regime sanzionatorio (calcolo per giornata, non per lavoratore)

La nota chiarisce la modalità di calcolo dell'importo sanzionatorio previsto dall'art. 54-bis, comma 20, D.L. n. 50/2017 in caso di violazione degli obblighi di comunicazione o dei divieti di cui al comma 31. Il parametro di quantificazione è il numero delle giornate lavorative irregolari, indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati nella singola giornata.

Atto	Nota n. 7427 del 21 agosto 2017	
Oggetto	Prestazioni occasionali – regime sanzionatorio.	
Norme	Art. 54-bis, commi 14, 17 e 20, D.L. 24 aprile 2017, n. 50 (conv. da L. 21 giugno 2017, n. 96)	prestazioni occasionali: divieti, obblighi di comunicazione e sanzioni
	Art. 13, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124	procedura di diffida (esclusa dall'art. 54-bis, comma 20)
Prassi	INL circ. n. 5/2017 del 9 agosto 2017	regime sanzionatorio nelle prestazioni occasionali

1. CALCOLO DELLA SANZIONE: PER GIORNATA LAVORATIVA IRREGOLARE

L'[art. 54-bis, comma 20, D.L. n. 50/2017](#) prevede che in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione (comma 17) ovvero dei divieti (comma 14) si applichi la sanzione amministrativa da € 500 a € 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera accertata. Non si applica la procedura di diffida ex [art. 13, D.Lgs. n. 124/2004](#).

Come precisato dalla circ. n. 5/2017, il parametro sanzionatorio è il **numero delle giornate in cui si è fatto ricorso al lavoro occasionale, indipendentemente dal numero di lavoratori impiegati nella singola giornata**.

La sanzione in misura ridotta è pari a € 833,33 per giornata lavorativa irregolare. Esempio: violazione dell'obbligo di comunicazione di 3 lavoratori il 1° giorno, 1 il 2° giorno, 2 il 3° giorno → sanzione ridotta = € 833,33 × 3 giorni = € 2.499,99.

19 — Nota n. 8376/2017

Rilevanza penale dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali – chiarimenti a seguito di Cass. Pen. n. 39882/2017

La nota aggiorna le indicazioni fornite con nota prot. n. 9099/2016 sul criterio per determinare la rilevanza penale dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali ai sensi dell'art. 2, comma 1-bis, D.L. n. 463/1983. Recepisce il principio enunciato da Cass. Pen. n. 39882/2017: il reato si consuma al superamento della soglia annua di € 10.000, che si determina secondo criteri alternativi legati all'andamento delle omissioni mensili. Il criterio di verifica ispettiva è la competenza contributiva, non il mese di erogazione.

Atto	Nota n. 8376 del 25 settembre 2017	
Oggetto	Art. 2, comma 1-bis, del D.L. n. 463/1983 (conv. da L. n. 638/1983) – nota di chiarimento a seguito della sentenza della Corte di Cassazione Sez. Pen. n. 39882 del 2017.	
Norme	Art. 2, comma 1-bis, D.L. 12 settembre 1983, n. 463 (conv. da L. 11 novembre 1983, n. 638)	rilevanza penale dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali oltre € 10.000 annui
	D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8	depenalizzazione: introduce la soglia annua di € 10.000 per la rilevanza penale
Prassi	Min.lavoro nota prot. n. 9099 del 3 maggio 2016	individuazione del parametro annuo per la rilevanza penale dell'omesso versamento ex art. 2, comma 1-bis, D.L. n. 463/1983 (superata dalla presente nota)
Giurisprudenza citata	Cass. Pen. Sez. III, 29 agosto	4 settembre 2017, n. 39882 – consumazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali: criterio della competenza contributiva mensile (16 febbraio – 16 gennaio anno successivo)

1. CRITERIO PER LA CONSUMAZIONE DEL REATO: COMPETENZA CONTRIBUTIVA

L'illecito di omesso versamento delle ritenute previdenziali ex [art. 2, comma 1-bis, D.L. n. 463/1983](#) assume rilevanza penale solo laddove i versamenti omessi superino € 10.000 annui (soglia introdotta dal [D.Lgs. n. 8/2016](#)). La Corte di Cassazione, con sentenza n. 39882/2017, ha chiarito che la consumazione del reato coincide, secondo una triplice alternativa:

- con il superamento della soglia a partire dal mese di gennaio, ove non seguano ulteriori omissioni;
- con le ulteriori omissioni successive nello stesso anno;
- definitivamente, qualora il versamento di dicembre sia omesso, con la data del 16 gennaio dell'anno successivo.

Ne consegue che il personale ispettivo deve verificare l'omissione secondo il criterio della **competenza contributiva**: periodo intercorrente dalla scadenza del primo versamento dell'anno (16 febbraio, relativo al mese di gennaio) fino alla scadenza dell'ultimo (16 gennaio dell'anno successivo, relativo al mese di dicembre). Le indicazioni precedentemente fornite con la nota prot. n. 9099/2016 devono ritenersi superate.

20 — Nota n. 8465/2017

Giurisdizione sulle controversie del personale di volo – sentenza CGUE 14 settembre 2017, cause C-168/16 e C-169/16

La nota trasmette la sentenza della Corte di Giustizia UE (Seconda Sezione) del 14 settembre 2017 sui criteri di giurisdizione applicabili alle controversie dei dipendenti di compagnie aeree che svolgono la propria attività in più Stati membri. La Corte stabilisce che la nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» non è equiparabile alla «base di servizio» (allegato III Reg. CEE n. 3922/91), ma la base di servizio costituisce un indizio significativo per la sua determinazione.

Atto	Nota n. 8465 del 27 settembre 2017	
Oggetto	Sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (Seconda Sezione) del 14 settembre 2017 – Regolamento (CE) n. 44/2001 – Art. 19, punto 2, lettera a) – nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» – settore dell'aviazione – personale di volo – Reg. (CEE) n. 3922/91 – nozione di «base di servizio» – cause riunite C-168/16 e C-169/16.	
Norme	Regolamento (CE) n. 44/2001 del Consiglio, del 22 dicembre 2000 (Bruxelles I)	art. 19, punto 2, lettera a) – competenza giurisdizionale in materia di contratti individuali di lavoro
	Regolamento (CEE) n. 3922/91 del Consiglio, del 16 dicembre 1991	allegato III, OPS 1.1095 – nozione di «base di servizio» per il personale di volo
	Regolamento (CE) n. 1899/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006	modifica del Regolamento (CEE) n. 3922/91
Giurisprudenza citata	CGUE, Seconda Sezione, 14 settembre 2017, cause riunite C-168/16 e C-169/16 (Nogueira e a. / Crewlink Ireland Ltd; Moreno Osacar / Ryanair Ltd)	nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» e «base di servizio» per personale di volo
	CGUE, 27 febbraio 2002, C-37/00, Weber	interpretazione del luogo di adempimento principale delle obbligazioni nei contratti di lavoro internazionali

1. PRINCIPI FISSATI DALLA CGUE SULLA GIURISDIZIONE PER IL PERSONALE DI VOLO

La Corte di Giustizia UE, con sentenza del 14 settembre 2017 (cause riunite C-168/16 e C-169/16), ha interpretato l'[art. 19, punto 2, lett. a\), Reg. \(CE\) n. 44/2001](#) stabilendo che **la nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» va intesa in senso ampio**. In assenza di un centro effettivo delle attività professionali del lavoratore, tale luogo coincide con il **luogo «a partire dal quale» il lavoratore adempie la parte più importante delle proprie obbligazioni**. Per il personale di volo, il giudice deve fare riferimento a un insieme di indizi: luogo di partenza e rientro dalle missioni, luogo ove riceve istruzioni, ove organizza il lavoro, ove sono stazionati gli aeromobili.

La Corte ha chiarito che la nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» non è equiparabile alla nozione di «base di servizio» ex allegato III del [Reg. \(CEE\) n. 3922/91](#) (come modificato dal [Reg. \(CE\) n. 1899/2006](#)), né alla nazionalità degli aeromobili ex art. 17 della convenzione di Chicago. Tuttavia, la «base di servizio» costituisce un indizio significativo per la determinazione del luogo abituale di lavoro, rilevante per individuare il giudice competente. La stessa sentenza esclude espressamente la tesi sostenuta da Ryanair nei giudizi italiani, secondo cui la nazionalità degli aeromobili sarebbe determinante ai fini della competenza giurisdizionale.

2. RILEVANZA PRATICA PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA E IL CONTENZIOSO

La nota trasmette il pronunciamento della CGUE agli Ispettorati interregionali e territoriali sia ai fini dell'attività ispettiva sia per consentirne la produzione in giudizio nei procedimenti pendenti che riguardano la compagnia Ryanair Ltd. Il principio del *favor laboratoris* richiamato al punto 58 della sentenza — desunto dalla convenzione di Bruxelles e, per i profili contrattuali, dal Regolamento Roma I — impone di individuare il giudice che garantisce la maggiore vicinanza al lavoratore quale parte contraente più debole.

21 — Lettera circolare n. prot. 3/2017

Sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori

La lettera circolare fornisce indicazioni operative univoche per l'applicazione delle sanzioni in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori, individuando le tre distinte fattispecie dell'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 cui ricondurre i comportamenti omissivi, ciascuna con una diversa previsione sanzionatoria.

Atto	Lettera circolare n. prot. 3/2017 del 12 ottobre 2017	
Oggetto	Indicazioni operative sulle sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori.	
Norme	Codice di Procedura Penale, art. 347	Obbligo di riferire la notizia del reato
	Art. 13, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81	competenze in materia di vigilanza
	Art. 18, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di valutare lo stato di salute del lavoratore per l'affidamento di compiti specifici
	Art. 18, comma 1, lett. g), D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa
	Art. 18, comma 1, lett. bb), D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di vigilanza sull'idoneità del lavoratore alla mansione
	Art. 41, D.Lgs. n. 81/2008	sorveglianza sanitaria
Prassi	Circ. Ministero Lavoro n. 33/2009	modifiche al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale

1. PREMESSA – PLURALITÀ DI FATTISPECIE PER L'OMESSA SORVEGLIANZA SANITARIA

La sorveglianza sanitaria dei lavoratori, disciplinata dall'[art. 41, D.Lgs. n. 81/2008](#), diviene obbligo nel momento in cui la valutazione dei rischi evidenzia la necessità di sottoporre il lavoratore a sorveglianza sanitaria. Tale obbligo non è ricondotto a un'unica disposizione normativa: nel solo Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008 si individuano almeno tre fattispecie, ciascuna con una diversa previsione sanzionatoria, determinando comportamenti diversificati tra gli uffici. La lettera circolare fornisce indicazioni univoche per assicurare l'uniformità delle sanzioni applicate dal personale ispettivo.

2. FATTISPECIE SANZIONATORIE APPLICABILI

La sanzione per omessa sorveglianza sanitaria è ricondotta alle seguenti fattispecie dell'[art. 18, D.Lgs. n. 81/2008](#):

- a) Comma 1, lett. c): nei casi in cui si debba valutare lo stato di salute del lavoratore ai fini dell'affidamento di compiti specifici che non dipendono dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma dalla capacità del lavoratore stesso di svolgerli (es. lavori in quota, in sotterraneo, in ambienti chiusi, subacquei).
- b) Comma 1, lett. g): in tutti i casi in cui la normativa vigente prevede l'obbligo della sorveglianza sanitaria.
- c) Comma 1, lett. bb): nei casi in cui il lavoratore soggetto a sorveglianza sanitaria, pur essendo stato sottoposto a visita ed esami clinici, non abbia ancora ricevuto il giudizio di idoneità e in sede ispettiva risulti adibito alla specifica mansione; in questo caso è evidente il difetto di vigilanza del datore di lavoro o del dirigente.

3. COMPETENZE IN MATERIA DI VIGILANZA

Come precisato con la circ. Min.Lavoro n. 33/2009, l'accertamento delle violazioni in materia di salute e sicurezza deve avvenire nel rispetto delle competenze di vigilanza ai sensi dell'[art. 13, D.Lgs. n. 81/2008](#). Pertanto, qualora l'omessa sorveglianza sanitaria sia riscontrata in settori diversi dall'edilizia, gli ispettori del lavoro devono comunicare la **notizia di reato** all'Autorità Giudiziaria ai sensi dell'art. 347 c.p.p.

22 — Nota n. 255/2017

Recupero dei benefici normativi e contributivi – indicazioni operative su DURC e violazioni ispettive

La nota fornisce indicazioni operative, condivise con INPS e INAIL, sull'applicazione dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 in materia di recupero dei benefici normativi e contributivi. Inoltre, chiarisce il meccanismo dell'invito a regolarizzare in caso di omissioni contributive accertate in sede ispettiva, distinguendo gli effetti sul DURC on line da quelli sul recupero dei benefici per singolo lavoratore, e indica gli obblighi comunicativi del personale ispettivo nei confronti degli Istituti.

Atto	Nota n. 255 del 17 ottobre 2017	
Oggetto	art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – attività di vigilanza – recupero "benefici normativi e contributivi" – indicazioni operative	
Norme	Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006	condizioni per la fruizione dei benefici normativi e contributivi subordinate alla regolarità contributiva (DURC)
	Art. 4, D.M. 30 gennaio 2015	procedura di invito a regolarizzare ai fini del rilascio del DURC on line
Prassi	Circ. INL n. 3/2017	attività di vigilanza, recupero dei benefici normativi e contributivi

1. PREMESSA

La nota si inserisce nel solco della [Circ. INL n. 3/2017](#) del 18 luglio 2017 e fornisce indicazioni operative, condivise con INPS e INAIL, in risposta a specifici quesiti pervenuti dagli Uffici territoriali in merito all'applicazione dell'[art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006](#). Tale disposizione subordina il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso del DURC.

2. EFFETTI DELLE OMISSIONI CONTRIBUTIVE ACCERTATE IN SEDE ISPETTIVA SUL DURC

I benefici normativi e contributivi sono subordinati al possesso del DURC. **L'assenza di regolarità contributiva**, all'esito dell'invito a regolarizzare emesso dagli Istituti ai sensi dell'art. 4 del D.M. 30 gennaio 2015, determina la perdita definitiva dei benefici normativi e contributivi goduti e oggetto di verifica. Il permanere della situazione di irregolarità impedisce la fruizione dei medesimi benefici per l'intera compagine aziendale fino all'intervenuta attestazione di regolarità tramite DURC on line.

Il meccanismo dell'invito a regolarizzare, avendo portata generale ai sensi del citato art. 4 e prescindendo dalle modalità di accertamento delle omissioni contributive, opera anche quando le omissioni siano accertate in sede ispettiva in relazione a uno o più lavoratori. Una volta accertata l'omissione contributiva, essa costituisce **causa di irregolarità al pari delle altre già accertate** nei confronti del datore di lavoro e **impedisce il rilascio del DURC on line** qualora, a seguito della notifica dell'invito a regolarizzare da parte dell'Istituto titolare del credito, non risulti intervenuto il pagamento delle somme richieste ovvero la sistemazione delle omissioni contestate prima della definizione dell'esito della verifica di regolarità.

Il personale ispettivo è pertanto tenuto a comunicare agli Istituti gli esiti degli accertamenti effettuati, dando atto nel verbale degli effetti sopra descritti.

3. RECUPERO DEI BENEFICI PER SINGOLO LAVORATORE E VIOLAZIONI DEGLI ALTRI OBBLIGHI DI LEGGE

Le violazioni rilevate in sede ispettiva – anche quando abbiano effetti sull'imponibile previdenziale – rappresentano un **mancato rispetto degli "altri obblighi di legge"** ai sensi dell'[art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006](#). Tali violazioni comportano il **recupero dei benefici fruiti limitatamente al lavoratore cui si riferiscono e per tutto il periodo in cui si siano protratte**, anche a fronte di successive regolarizzazioni. Il

versamento della contribuzione addebitata per il lavoratore a seguito dell'ispezione incide positivamente solo sul successivo rilascio del DURC.

Le violazioni degli "altri obblighi di legge" non rilevano solo qualora la regolarizzazione avvenga prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo, come chiarito dalla citata circolare n. 3/2017.

4. CAUSE OSTATIVE AL RILASCIO DEL DURC E OBBLIGHI COMUNICATIVI

Il procedimento di regolarizzazione di cui all'art. 4 del D.M. 30 gennaio 2015 non trova applicazione nel caso di accertamento delle specifiche violazioni elencate nell'allegato A del medesimo decreto, le quali costituiscono cause ostative al rilascio del DURC per i periodi ivi indicati, a condizione che siano accertate con **provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi**.

Gli Ispettorati territoriali sono pertanto chiamati a comunicare agli Istituti **l'adozione di ordinanze ingiunzione non impugnate ovvero di sentenze definitive** riferibili agli illeciti indicati nell'allegato A del D.M. 30 gennaio 2015, affinché gli Istituti possano procedere alla sospensione del DURC per i periodi indicati.

23 — Circolare n. 1/2018

Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione

La circolare fornisce indicazioni operative sulla corretta applicazione dell'art. 34, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, a seguito dell'abrogazione del comma 1-bis ad opera dell'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2015. Chiarisce che la facoltà del datore di lavoro di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione non lo esime dalla designazione di un numero adeguato di lavoratori incaricati e dal rispetto degli obblighi di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008.

Atto	Circolare n. 1 del 11 gennaio 2018	
Oggetto	Indicazioni operative sulla corretta applicazione della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2008 relativa allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso prevenzione incendi e di evacuazione.	
Norme	Art. 10, D.Lgs. n. 626/1994	originaria disciplina del datore di lavoro quale addetto alle emergenze
	Art. 18, comma 1, lett. b) e t), D.Lgs. n. 81/2008	obblighi del datore di lavoro in materia di designazione degli incaricati e misure di emergenza
	Art. 34, D.Lgs. n. 81/2008	svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione
	Art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008	criteri per la designazione degli incaricati alle misure di emergenza
	D.Lgs. n. 106/2009	Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
	Art. 20, D.Lgs. n. 151/2015	abrogazione del comma 1-bis dell'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2008

2. QUADRO NORMATIVO: LA MODIFICA DELL'ART. 34 DEL D.LGS. N. 81/2008

L'art. 20, D.Lgs. n. 151/2015 ha abrogato il comma 1-bis dell'art. 34, D.Lgs. n. 81/2008, introdotto dal D.Lgs. n. 106/2009, che consentiva lo svolgimento diretto dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione da parte del datore di lavoro solo nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori, fermo restando l'obbligo di partecipare ai corsi di formazione previsti per addetti antincendio e per addetti al primo soccorso (artt. 45 e 46 del medesimo decreto).

La modifica ha ripristinato il testo originario del D.Lgs. n. 81/2008, antecedente alle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 106/2009, nonché quanto già previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 (art. 10), rimuovendo la limitazione alle imprese fino a cinque lavoratori e riconoscendo che anche nelle piccole imprese con più di cinque lavoratori la presenza di un datore di lavoro in possesso della formazione prevista per gli addetti antincendio e al primo soccorso costituisce un vantaggio ai fini della sicurezza.

3. INDICAZIONI OPERATIVE: LIMITI E OBBLIGHI RESIDUI DEL DATORE DI LAVORO

La facoltà concessa al datore di lavoro di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione — con esclusione delle realtà aziendali considerate comunque a rischio ai sensi dell'art. 31, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008 — non significa che lo stesso svolga tali compiti da solo né che sia esonerato dal rispettare gli specifici obblighi previsti in capo al datore di lavoro dall'art. 18, D.Lgs. n. 81/2008.

In particolare, il datore di lavoro ha l'obbligo di designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza (art. 18, comma 1, lett. b), nonché di adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro (art. 18,

comma 1, lett. t). Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti.

Ai sensi dell'[art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008](#), il datore di lavoro, ai fini delle designazioni di cui all'art. 18, comma 1, lett. b), tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva. Pertanto, il fatto che il datore di lavoro possa svolgere le attività descritte non comporta che operi in totale autonomia: lo stesso si avvarrà dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure anzidette, che vanno designati in numero adeguato e sufficiente.

24 — Nota n. 290/2018

Compatibilità tra contratto di apprendistato e formazione in distacco

L'INL chiarisce che il distacco ex art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 è compatibile con il contratto di apprendistato, a condizione che l'interesse del distaccante sussista, il distacco sia previsto nel piano formativo individuale e sia garantita la presenza di un tutor idoneo.

Atto	Nota n. 290 del 12/01/2018	
Oggetto	Richiesta di parere. Contratto di apprendistato e formazione in distacco ex art. 30 D.Lgs. n. 276/2003	
Norme	Art. 30, D.Lgs. n. 276/2003	istituto del distacco
Prassi	Circ. Min. Lavoro n. 40/2004	formazione a distanza nell'apprendistato

1. AMMISSIBILITÀ DEL DISTACCO NELL'TIPOLOGIE CONTRATTUALI E RUOLO DEL TUTOR

In risposta a una richiesta di parere dell'ITL di Udine-Pordenone (nota prot. n. 29837 del 19/12/2017), l'INL chiarisce che non sussistono ostacoli all'utilizzo dell'istituto del distacco nell'ambito dei rapporti di apprendistato, fermi restando i **requisiti** di legge previsti dall'[art. 30, D.Lgs. n. 276/2003](#). In particolare, è necessaria:

- la sussistenza dell'interesse del distaccante;
- l'espressa previsione del distacco nel piano formativo individuale del lavoratore;
- la presenza di un tutor adeguato messo a disposizione dal datore di lavoro.

Con riferimento alla figura del **tutor**, l'obbligo di formazione rimane in capo al datore di lavoro, che ne garantisce qualità e quantità. Il Ministero del Lavoro (circ. n. 40/2004), pur con riguardo alla formazione a distanza, ha chiarito che — ove in azienda sia presente un numero idoneo di specialisti — non è rilevante la loro localizzazione nell'unità produttiva in cui operano gli apprendisti; il principio è estensibile anche all'attività di tutoraggio. In tale contesto, il tutor deve essere in grado di garantire l'integrazione tra formazione esterna e interna, potendo svolgere anche solo una funzione di controllo sulla regolarità e qualità della formazione dell'apprendista.

25 — Circolare n. 2/2018

Legge di bilancio 2018 (L. n. 205/2017): disposizioni di interesse per l'attività di vigilanza

La circolare analizza l'esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato di giovani under 30 (o under 35 entro il 31 dicembre 2018), la decontribuzione per assunzioni nelle cooperative sociali di beneficiari di protezione internazionale, le modifiche alla disciplina delle collaborazioni nelle società sportive dilettantistiche lucrative, le integrazioni alla disciplina delle prestazioni occasionali (*stewarding*) e le nuove regole sulla tracciabilità delle retribuzioni.

Atto	Circolare n. 2 del 25 gennaio 2018	
Oggetto	L. n. 205/2017 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020" – disposizioni di interesse per l'attività di vigilanza.	
Norme	Art. 2094 c.c.	nozione di prestatore di lavoro subordinato
	Art. 67, comma 1, lett. m), D.P.R. n. 917/1986	redditi diversi da attività sportive dilettantistiche
	Art. 90, L. n. 289/2002	discipline sportive associate ed enti di promozione sportiva
	Art. 1, comma 118, L. n. 190/2014	limite massimo esonero contributivo Mezzogiorno (8.060 euro)
	Art. 1, D.Lgs. n. 99/2004	imprenditore agricolo professionale
	Art. 2, D.Lgs. n. 81/2015	collaborazioni organizzate dal committente
	Art. 31, D.Lgs. n. 150/2015	principi generali di fruizione degli incentivi
	Art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015	benefici contributivi al termine dell'apprendistato
	Art. 54-bis, D.L. n. 50/2017, conv. da L. n. 96/2017	prestazioni di lavoro occasionale
	L. n. 91/1981	rapporti tra società e sportivi professionisti
	L. n. 142/2001	revisione della legislazione in tema di cooperative
	L. n. 232/2016, art. 1, commi 308-310	esonero contributivo abrogato
	L. n. 205/2017, commi 100-108	esonero contributivo per assunzioni di giovani a tempo indeterminato
	L. n. 205/2017, commi 357-361	società sportive dilettantistiche lucrative e collaborazioni co.co.co.
	L. n. 205/2017, comma 368	prestazioni occasionali per attività di stewarding
	L. n. 205/2017, commi 910-914	tracciabilità delle retribuzioni
	L. n. 205/2017, comma 1097	certificato di agibilità per i lavoratori dello spettacolo

2. ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI GIOVANI (COMMI 100-108)

Ai datori di lavoro privati che, **a decorrere dal 1° gennaio 2018**, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di **3.000 euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Ai datori di lavoro privati che **dal 1° gennaio 2018** assumono a tempo indeterminato, spetta per 36 mesi l'esonero del 50% dei contributi previdenziali, esclusi quelli INAIL, fino a **3.000 euro** annui. L'aliquota pensionistica resta invariata.

L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di **apprendistato** svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in un rapporto a tempo indeterminato. Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'esonero è riconosciuto anche in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, ferme restando le altre condizioni di legge.

L'esonero si applica, alle condizioni previste, anche ai casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di **apprendistato** in rapporto a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 12 mesi, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. L'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all', che mantiene i benefici per un anno dalla prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato. [art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015](#)

L'esonero copre il 100% dei contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro privati fino a un massimo di 3.000 euro annui, per assunzioni entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio da parte degli studenti che hanno svolto almeno il 30% delle ore in alternanza scuola-lavoro o **apprendistato**, ai sensi delle normative indicate. I principi dell'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015 si applicano anche a questo esonero. L'agevolazione non è prevista per i datori che hanno effettuato licenziamenti nei sei mesi precedenti nella stessa unità produttiva, né per il lavoro domestico, l'**apprendistato** o se cumulata con altri incentivi previsti dalla normativa.

3. DECONTRIBUZIONE PER COOPERATIVE SOCIALI E PER IL MEZZOGIORNO (COMMI 109 E 893)

Alle cooperative sociali di cui alla L. n. 381/1991, con riferimento alle nuove assunzioni con **contratto a tempo indeterminato**, decorrenti **dal 1° gennaio 2018** e stipulate non oltre il 31 dicembre 2018, di persone a cui sia stata riconosciuta protezione internazionale a partire dal 1° gennaio 2016, è erogato per un periodo massimo di 36 mesi un contributo a riduzione o sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale.

Il comma 893 prevede che i programmi operativi nazionali e complementari possano prevedere, per l'anno 2018, misure per favorire nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'assunzione con **contratto a tempo indeterminato** di soggetti che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ovvero di soggetti di almeno trentacinque anni privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Per tali soggetti, l'esonero contributivo è elevato fino al 100%, nel limite massimo di **8.060 euro** su base annua di cui all', in deroga al divieto di cumulabilità con altri esoneri. [art. 1, comma 118, L. n. 190/2014](#)

4. ATTIVITÀ SPORTIVE DILETTANTISTICHE LUCRATIVE E COLLABORAZIONI CO.CO.CO. (COMMI 357-361)

La L. n. 205/2017 stabilisce che le attività sportive dilettantistiche possono essere esercitate con scopo di lucro in una delle forme societarie di cui al titolo V del libro quinto del codice civile. Con riferimento specifico all'[art. 2, D.Lgs. n. 81/2015](#) sulle collaborazioni organizzate dal committente, la norma prevede che tale disciplina non trovi applicazione in relazione alle collaborazioni rese a fini istituzionali alle società sportive dilettantistiche lucrative, analogamente a quanto già previsto per le associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali riconosciute dal C.O.N.I.

Le prestazioni rese a tali società costituiscono oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa. I compensi derivanti da contratti stipulati da associazioni e società sportive dilettantistiche riconosciute dal CONI costituiscono redditi diversi ai sensi dell'art. 67, comma 1, lett. m), D.P.R. n. 917/1986, mentre i compensi derivanti da contratti stipulati dalle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal CONI costituiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 50 del medesimo D.P.R.

A decorrere dal 1° gennaio 2018, i collaboratori coordinati e continuativi che prestano la loro opera in favore delle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal CONI sono iscritti, ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo istituito presso l'INPS. Per i primi cinque anni dalla data di entrata in vigore della legge, la contribuzione al predetto fondo è dovuta nei limiti del 50% del compenso spettante al collaboratore.

5. PRESTAZIONI OCCASIONALI: ATTIVITÀ DI STEWARDING (COMMA 368)

In relazione alla disciplina delle prestazioni occasionali già prevista dall' (conv. da L. n. 96/2017), la L. n. 205/2017 ha apportato alcune integrazioni concernenti la possibilità di ricorrere alle prestazioni occasionali in relazione alle attività di stewarding di cui al Decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007. Le attività di stewarding possono essere oggetto di prestazioni di lavoro occasionale nel limite di **5.000 euro**, nel corso di un anno civile, per ciascun prestatore nei confronti di ciascuna società sportiva di cui alla L. n. 91/1981, utilizzando il c.d. «Libretto Famiglia». [art. 54-bis, D.L. n. 50/2017](#)

6. TRACCIABILITÀ DELLE RETRIBUZIONI (COMMI 910-914)

A far data **dal 1° luglio 2018**, i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- a) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- b) strumenti di pagamento elettronico;
- c) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, ad un suo delegato (coniuge, convivente o familiare, in linea retta o collaterale, di età non inferiore a sedici anni).

I datori di lavoro o committenti non possono corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato. Per «rapporto di lavoro» si intende ogni rapporto di lavoro subordinato di cui all'[art. 2094 c.c.](#), indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto, nonché ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dai contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ai sensi della L. n. 142/2001. La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

Tali obblighi non si applicano ai rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni, a quelli di lavoro domestico o comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti a servizi familiari e domestici stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Al datore di lavoro o committente che viola gli obblighi di cui sopra si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da **1.000 euro a 5.000 euro**.

7. CERTIFICATI DI AGIBILITÀ PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO (COMMA 1097)

Il comma 1097 ha sostituito l'art. 6 del D.L.C.P.S. n. 708/1947 in materia di certificato di agibilità per i lavoratori dello spettacolo. Il nuovo testo esclude espressamente l'obbligo di richiesta del certificato di agibilità da parte delle imprese dell'esercizio teatrale, cinematografico e circense, teatri tenda, enti, associazioni, imprese del pubblico esercizio, alberghi, emittenti radiotelevisive e impianti sportivi in relazione ai lavoratori delle categorie dalla n. 1 alla n. 14 dell'art. 3, comma 1, del medesimo Decreto, assunti con contratto di lavoro subordinato e operanti nei locali di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento.

L'obbligo di richiedere il certificato di agibilità sussiste invece in relazione ai lavoratori autonomi appartenenti alle medesime categorie, legati da un contratto di prestazione d'opera di durata superiore a trenta giorni e contrattualizzati per specifici eventi, di durata limitata, singolari e non ripetuti rispetto alle stagioni o cicli produttivi. Parimenti le stesse imprese debbono richiedere il certificato di agibilità ogni qualvolta la prestazione sia resa da parte dei lavoratori autonomi dello spettacolo appartenenti alle indicate categorie nei locali di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento le imprese committenti. In caso di inosservanza, si applica la **sanzione amministrativa di 129 euro** per ogni lavoratore e per ogni giornata di lavoro da ciascuno prestata.

Mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative: attività di vigilanza

La circolare affronta le problematiche connesse alla mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, evidenziando i riflessi sull'attività di vigilanza. Richiama le ipotesi in cui l'applicazione di tali contratti è presupposto indefettibile per il godimento di benefici normativi e contributivi, per l'efficacia delle clausole derogatorie e per il corretto calcolo della contribuzione dovuta, invitando gli Uffici ad attivare specifiche azioni di vigilanza.

Atto	Circolare n. 3 del 25 gennaio 2018	
Oggetto	Mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – attività di vigilanza.	
Norme	Art. 1, D.L. n. 338/1989	minimale contributivo agganciato al CCNL delle organizzazioni comparativamente più rappresentative
	Art. 2, comma 25, L. n. 549/1995	retribuzione imponibile previdenziale e parametro del CCNL
	Art. 8, D.L. n. 138/2011	contratti di prossimità e deroghe alla legge e ai CCNL
	Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006	benefici normativi e contributivi condizionati all'applicazione dei contratti collettivi leader
	Art. 51, D.Lgs. n. 81/2015	nozione di contratti collettivi ai fini del decreto
Prassi	Min. Lav., nota prot. n. 10599 del 24 maggio 2016	vigilanza nel settore dei servizi di field marketing

2. PREMESSA: IL FENOMENO DEL DUMPING CONTRATTUALE

L'Ispettorato ha ricevuto segnalazioni che evidenziano problematiche legate alla mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tale circostanza, pur in presenza di un principio di libertà sindacale, non è indifferente per l'ordinamento. Il problema, già affrontato con riferimento al settore dei servizi di Field Marketing con la nota del Ministero del lavoro prot. n. 10599 del 24 maggio 2016, viene esteso con la presente circolare ad ogni ambito nel quale la mancata applicazione dei cosiddetti “*contratti leader*” possa determinare, con maggiore frequenza, problematiche di dumping.

3. PROFILI SANZIONATORI E OPERATIVI: LE TRE AREE DI RILEVANZA

L'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi. In particolare, si evidenziano le seguenti aree di rilevanza per il **personale ispettivo**.

In primo luogo, ai sensi dell' in materia di contratti di prossimità, gli eventuali contratti sottoscritti da soggetti non abilitati — ossia privi del requisito della rappresentatività comparativa — non possono produrre effetti derogatori alle disposizioni di legge e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro. Il **personale ispettivo**, in sede di accertamento, dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.).[art. 8, D.L. n. 138/2011](#)

In secondo luogo, l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è presupposto indispensabile per il godimento di «benefici normativi e contributivi», così come stabilito dall'[art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006](#).

In terzo luogo, il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale rappresenta il parametro ai fini del calcolo della contribuzione dovuta, indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi, secondo quanto prevede l'[art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989](#) unitamente all'[art. 2, comma 25, L. n. 549/1995](#).

4. EFFICACIA INTEGRATIVA DELLA CONTRATTAZIONE: IL RUOLO DELL'ART. 51 DEL D.LGS. N. 81/2015

Un ulteriore profilo di rilievo riguarda la facoltà, rimessa esclusivamente alla contrattazione collettiva abilitata, di «integrare» la disciplina normativa di numerosi istituti. L'[art. 51, D.Lgs. n. 81/2015](#) stabilisce che, salvo diversa previsione, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Pertanto, ogniqualvolta il D.Lgs. n. 81/2015 rimette alla «contrattazione collettiva» il compito di integrare la disciplina delle tipologie contrattuali (a titolo esemplificativo: contratto di **lavoro intermittente**, contratto a tempo determinato, contratto di **apprendistato**), gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi non hanno alcuna efficacia. Ciò potrà comportare la mancata applicazione degli istituti di flessibilità previsti dal medesimo decreto e, a seconda delle ipotesi, anche la «trasformazione» del rapporto di lavoro in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale forma comune del rapporto di lavoro.

27 — Circolare n. 4/2018

Certificazione dei contratti: enti bilaterali non abilitati e conseguenze sull'attività ispettiva

La circolare affronta il fenomeno degli pseudo «enti bilaterali» che reclamizzano la possibilità di certificare contratti di lavoro, di appalto e di subappalto pur essendo privi dei requisiti soggettivi richiesti dagli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003. Chiarisce che, in tali ipotesi, il personale ispettivo può operare prescindendo dalle preclusioni tipiche dell'atto certificativo e adottare i provvedimenti sanzionatori del caso.

Atto	Circolare n. 4 del 12 febbraio 2018	
Oggetto	Certificazione dei contratti ai sensi degli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 – Enti bilaterali.	
Norme	Art. 2, lett. h), D.Lgs. n. 276/2003	nozione di ente bilaterale abilitato alle attività di cui al decreto
	Artt. 75 e ss., D.Lgs. n. 276/2003	certificazione dei contratti di lavoro
	D.P.R. n. 177/2011	qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati

2. IL REQUISITO SOGGETTIVO DELL'ENTE BILATERALE ABILITATO ALLA CERTIFICAZIONE

Pervengono all'Ispettorato segnalazioni inerenti attività di **certificazione dei contratti** di lavoro da parte di soggetti totalmente privi dei requisiti per svolgere tale attività. In particolare, ci si riferisce a pseudo «enti bilaterali» che reclamizzano la possibilità di certificare contratti di lavoro, nonché di appalto e subappalto ai sensi degli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, evidenziando gli effetti opponibili ai terzi — ivi compresi gli **organi di vigilanza** — derivanti dal provvedimento di certificazione. [artt. 75 e ss., D.Lgs. n. 276/2003](#)

Ai sensi dell'art. 2, lett. h), del D.Lgs. n. 276/2003, possono definirsi enti bilaterali ai fini dello svolgimento delle attività demandate dallo stesso decreto — ivi compresa la **certificazione dei contratti** di lavoro e di regolarità o congruità contributiva — solo quei soggetti costituiti «a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative». Qualora tale requisito sia carente — e quindi l'ente sia costituito da organizzazioni datoriali o sindacali non aventi, per ciascuna parte, il requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi — l'organismo non può ritenersi un ente bilaterale abilitato a svolgere le attività indicate dal citato art. 2, lett. h), e, a fortiori, l'attività di certificazione. [art. 2, lett. h\), D.Lgs. n. 276/2003](#)

3. CONSEGUENZE PER IL PERSONALE ISPETTIVO

Sulla base di quanto rappresentato, il **personale ispettivo** potrà operare, nei confronti dei provvedimenti certificati da tali pseudo enti, senza tenere minimamente conto delle preclusioni tipiche dell'atto certificativo, adottando anche ogni eventuale provvedimento di carattere sanzionatorio.

28 — Nota n. 32/2018

Obbligo comunicazionale di avvocati e dottori commercialisti: istituzione portale informatizzato

La nota congiunta INL-Ministero del lavoro istituisce il portale informatizzato per la comunicazione obbligatoria che gli avvocati e i dottori commercialisti/esperti contabili devono effettuare agli Ispettorati del lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. n. 12/1979, quando intendano svolgere adempimenti in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale in luogo del consulente del lavoro.

Atto	Nota n. 32 del 15 febbraio 2018	
Oggetto	Obbligo di comunicazione da parte di avvocati e dottori commercialisti ai sensi dell'art. 1, comma 1, L. n. 12/1979 – istituzione portale	
Norme	Art. 1, comma 1, L. n. 12/1979	adempimenti in materia di lavoro: riserva ai consulenti del lavoro e comunicazione degli altri professionisti
	D.P.R. n. 445/2000	testo unico sulla documentazione amministrativa: responsabilità del dichiarante

1. L'OBLIGO COMUNICAZIONALE E LA NUOVA MODALITÀ INFORMATIZZATA

L'[art. 1, comma 1, L. n. 12/1979](#) riserva ai consulenti del lavoro iscritti all'Albo gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non svolti direttamente dal datore di lavoro o da suoi dipendenti. Tali adempimenti possono essere svolti anche da **avvocati e dottori commercialisti ed esperti contabili**, i quali sono però tenuti a darne preventiva comunicazione agli Ispettorati del lavoro delle province in cui intendono operare.

Al fine di superare le precedenti modalità cartacee e consentire al personale ispettivo di disporre di una banca dati aggiornata di tutti i professionisti abilitati, la Direzione generale dei sistemi informativi del Ministero del lavoro ha predisposto un apposito portale informatizzato accessibile su www.ispettorato.gov.it. A decorrere dal 1° marzo 2018, i professionisti utilizzeranno il portale per effettuare la comunicazione prescritta, mediante accesso tramite SPID.

2. CONTENUTO DELLA COMUNICAZIONE E OBBLIGHI DEL PROFESSIONISTA

Il modello di comunicazione si compone di due parti:

- una prima parte relativa ai dati anagrafici, di residenza, di iscrizione all'Albo e dello studio del professionista;
- una seconda parte in cui vanno indicati gli ambiti provinciali in cui sono situate le imprese committenti, con la data iniziale e l'eventuale data finale dell'incarico.

La comunicazione va effettuata prima del compimento di qualsiasi atto gestionale riferibile all'attività delegata e va aggiornata ogniqualvolta si aggiunga o venga meno un ambito provinciale.

Le comunicazioni sono effettuate **sotto la responsabilità del professionista** ai sensi del [D.P.R. n. 445/2000](#). Il personale ispettivo, nell'ordinaria attività di vigilanza, verificherà la regolarità delle comunicazioni effettuate; in caso di assenza della comunicazione, anche in relazione a uno specifico ambito provinciale, ne darà comunicazione al competente Consiglio dell'Ordine per i provvedimenti di competenza.

29 — Circolare n. 5/2018

Indicazioni operative sull'installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300/1970

La circolare, condivisa con il Ministero del lavoro, fornisce indicazioni operative in ordine all'istruttoria delle istanze di autorizzazione all'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo a distanza dei lavoratori, alla luce delle modifiche apportate all'art. 4 della L. n. 300/1970 dal D.Lgs. n. 151/2015 e dal D.Lgs. n. 185/2016. Affronta le questioni relative alla tutela del patrimonio aziendale come ragione legittimante, all'autorizzazione da postazione remota, al perimetro spaziale di applicazione della disciplina e all'utilizzo di dati biometrici.

Atto	Circolare n. 5 del 19 febbraio 2018	
Oggetto	Indicazioni operative sull'installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970.	
Norme	Art. 4, L. n. 300/1970	installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo
	Art. 6, L. n. 300/1970	visite personali di controllo
	Art. 23, D.Lgs. n. 151/2015	modifica dell'art. 4 della L. n. 300/1970
	Art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016	ulteriori modifiche all'art. 4 della L. n. 300/1970
Prassi	INL, nota n. 299 del 28 novembre 2017	impianti di antifurto e modalità autorizzative
Giurisprudenza citata	Cass. pen., sent. n. 1490/1986	installazione di telecamere verso luoghi di lavoro dei dipendenti
	Cass. civ., sent. n. 84/5902	presupposti legittimanti la tutela del patrimonio aziendale mediante visite personali di controllo

2. QUADRO NORMATIVO: LE MODIFICHE ALL'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

L'[art. 23, D.Lgs. n. 151/2015](#) e il successivo [art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016](#) hanno modificato l'[art. 4, L. n. 300/1970](#) adeguando l'impianto normativo e le procedure preesistenti alle innovazioni tecnologiche nel frattempo intervenute. Lo scopo della norma rimane quello di contemperare l'esigenza afferente all'organizzazione del lavoro e della produzione propria del datore di lavoro con la tutela della dignità e della riservatezza dei lavoratori.

3. ISTRUTTORIA DELLE ISTANZE: CRITERI E LIMITI

L'istruttoria delle istanze presentate per il rilascio del provvedimento non coinvolge normalmente aspetti tecnici particolari che debbano essere valutati da personale con la qualifica di ispettore tecnico; va pertanto demandata al **personale ispettivo** ordinario o amministrativo operante all'interno delle varie unità organizzative dell'ufficio, e solo in casi assolutamente eccezionali al **personale ispettivo** tecnico.

L'oggetto dell'attività valutativa va concentrato sulla effettiva sussistenza delle ragioni legittimanti l'adozione del provvedimento, tenendo presente la specifica finalità per la quale viene richiesta la singola autorizzazione: ragioni organizzative e produttive, di sicurezza sul lavoro o di tutela del patrimonio aziendale. Le eventuali condizioni poste all'utilizzo delle strumentazioni devono essere necessariamente correlate alla specifica finalità dichiarata nell'istanza, senza ulteriori limitazioni di carattere tecnico che possano vanificare l'efficacia dello strumento di controllo.

Non appare fondamentale specificare il posizionamento predeterminato e l'esatto numero delle telecamere da installare, fermo restando che le riprese devono essere coerenti e strettamente connesse con le ragioni

legittimanti il controllo dichiarate nell'istanza. Un **provvedimento autorizzativo** basato sulla documentazione che fotografa lo stato dei luoghi in un determinato momento rischierebbe di perdere efficacia ogni volta che tale stato venga modificato, con la conseguente necessità di aggiornamenti periodici pur in presenza delle medesime ragioni legittimanti.

Il **provvedimento autorizzativo** viene rilasciato sulla base delle specifiche ragioni dichiarate dall'istante. L'attività di controllo è pertanto legittima se strettamente funzionale alla tutela dell'interesse dichiarato, interesse che non può essere modificato nel corso del tempo nemmeno invocando le altre ragioni legittimanti il controllo non dichiarate nell'istanza. I controlli ispettivi successivi al rilascio del **provvedimento autorizzativo** dovranno innanzitutto verificare che le modalità di utilizzo degli strumenti di controllo siano conformi e coerenti con le finalità dichiarate.

4. TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Fra le ragioni giustificatrici del controllo a distanza, l'elemento di novità introdotto dalla più recente normativa è rappresentato dalla tutela del patrimonio aziendale, in precedenza considerato criterio legittimante unicamente le visite personali di controllo di cui all'[art. 6, L. n. 300/1970](#). Tale presupposto necessita di attenta valutazione poiché l'ampiezza della nozione di patrimonio aziendale rischia di non trovare adeguata delimitazione.

La questione non si pone per le richieste che riguardano dispositivi collegati ad impianti di antifurto che entrano in funzione soltanto quando in azienda non sono presenti lavoratori: tali dispositivi non consentono alcuna forma di controllo incidentale dei lavoratori e possono essere autorizzati secondo le modalità di cui alla nota n. 299 del 28 novembre 2017. Diversa è invece l'ipotesi in cui la richiesta riguardi dispositivi operanti in presenza del personale aziendale: in tal caso la generica motivazione di «tutela del patrimonio» va necessariamente declinata per non vanificare le finalità poste alla base della disciplina normativa.

Come ricorda il Garante della privacy, i principi di legittimità e determinatezza del fine perseguito, nonché della sua proporzionalità, correttezza e non eccedenza, impongono una gradualità nell'ampiezza e tipologia del monitoraggio, che rende assolutamente residuali i controlli più invasivi, legittimandoli solo a fronte della rilevazione di specifiche anomalie e comunque all'esito dell'esperimento di misure preventive meno limitative dei diritti dei lavoratori. Anche secondo la Corte di Cassazione (sent. n. 84/5902), la sussistenza dei presupposti va valutata in relazione ai mezzi tecnici e legali alternativi attuabili, all'intrinseca qualità delle cose da tutelare e alla possibilità di prevenire ammanchi attraverso misure alternative.

5. TELECAMERE: SISTEMI IP E ACCESSO DA REMOTO

I sistemi di videosorveglianza di più recente introduzione si basano su tecnologie digitali adatte all'elaborazione su PC e trasmissione su rete dati. Ove sussistano le ragioni giustificatrici del provvedimento, è **autorizzabile da postazione remota sia la visione delle immagini «in tempo reale» che quelle registrate**. Tuttavia, l'accesso da postazione remota alle immagini «in tempo reale» deve essere autorizzato solo in casi eccezionali debitamente motivati.

L'accesso alle immagini registrate, sia da remoto che in loco, deve essere necessariamente tracciato anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei log di accesso per un congruo periodo, non inferiore a sei mesi; pertanto, non va più posta come condizione, nell'ambito del **provvedimento autorizzativo**, l'utilizzo del sistema della «doppia chiave fisica o logica».

Quanto al perimetro spaziale di applicazione, l'orientamento giurisprudenziale (Cass. pen., sent. n. 1490/1986) tende a identificare come luoghi soggetti alla normativa anche quelli esterni dove viene svolta attività lavorativa in modo saltuario o occasionale (ad es. zone di carico e scarico merci). Sono invece da escludere dall'applicazione della norma le zone esterne estranee alle pertinenze della ditta, come il suolo pubblico anche se antistante alle zone di ingresso all'azienda, nelle quali non è prestata attività lavorativa.

6. DATI BIOMETRICI

L'utilizzo di dispositivi e tecnologie per la raccolta e il trattamento di dati biometrici sta andando incontro a crescente diffusione. Il Garante per la protezione dei dati personali ha emanato un Provvedimento generale prescrittivo in tema di biometria, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 280 del 2 dicembre 2014. Il Garante evidenzia, al punto 4.2, che «l'adozione di sistemi biometrici basati sull'elaborazione dell'impronta digitale o della topografia della mano può essere consentita per limitare l'accesso ad aree e locali ritenuti sensibili in cui è necessario assicurare elevati e specifici livelli di sicurezza oppure per consentire l'utilizzo di apparati e macchinari pericolosi ai soli soggetti qualificati e specificamente addetti alle attività».

Ne consegue che il riconoscimento biometrico installato sulle macchine con lo scopo di impedire l'utilizzo della macchina a soggetti non autorizzati — necessario per avviare il funzionamento della macchina stessa — può essere considerato uno strumento indispensabile a rendere la prestazione lavorativa e pertanto si possa prescindere, ai sensi del comma 2 dell'[art. 4, L. n. 300/1970](#), sia dall'accordo con le rappresentanze sindacali sia dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsto dalla legge.

30 — Nota n. 43/2018

Lavoratori stagionali agricoli: computo ai fini del collocamento obbligatorio — limite delle 180 giornate

La nota fornisce indicazioni operative per uniformare i criteri di computo dei lavoratori stagionali del settore agricolo ai fini della definizione dell'organico aziendale rilevante per gli obblighi di collocamento mirato dei disabili, chiarendo che il limite semestrale va inteso come 180 giornate di lavoro effettivamente prestate nell'anno solare.

Atto	Nota n. 43 del 6 marzo 2018	
Oggetto	Criteri di computo dei lavoratori stagionali ai fini della L. n. 68/1999 – settore agricolo – limite delle 180 giornate	
Norme	L. n. 68/1999	norme per il diritto al lavoro dei disabili
	D.P.R. n. 333/2000	regolamento di esecuzione della L. n. 68/1999
	Art. 8, L. n. 457/1972	cassa integrazione guadagni in agricoltura: lavoratori a tempo indeterminato
Prassi	Circ. Min. lavoro n. 4/2000	lavoratori stagionali in agricoltura e collocamento obbligatorio dei disabili

1. LA QUESTIONE: DIFFORMITÀ INTERPRETATIVE SUL COMPUTO DEI STAGIONALI AGRICOLI

Confagricoltura ha segnalato all'Ispettorato nazionale l'esistenza di orientamenti interpretativi difformi tra gli Uffici territoriali in ordine al computo dei lavoratori stagionali del settore agricolo ai fini della definizione dell'organico aziendale rilevante per gli obblighi assuntivi in favore del personale disabile ai sensi della [L. n. 68/1999](#). In particolare, la divergenza riguarda la **determinazione del periodo di sei mesi**: se vada riferito all'arco temporale complessivo del rapporto o alle giornate di lavoro effettivamente prestate.

Il [D.P.R. n. 333/2000](#) e la circ. Min. lavoro n. 4/2000 già prevedono che si debba **tenere conto delle giornate di lavoro effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare**, anche se non continuative, ma non definiscono l'esatto numero di giornate corrispondenti al semestre. In assenza di chiarimenti ministeriali o pronunce di legittimità sul punto, l'Ispettorato ha ritenuto necessario adottare un orientamento uniforme.

2. SOLUZIONE: IL LIMITE DELLE 180 GIORNATE ANNUE

L'Ispettorato nazionale del lavoro, nelle more di eventuali pronunciamenti ministeriali o giurisprudenziali, ritiene che il limite semestrale per gli operai agricoli vada inteso come **180 giornate di lavoro effettivamente prestate nell'anno solare**. Tale orientamento trova fondamento in disposizioni normative e contrattuali che assumono il superamento delle 180 giornate quale *discrimen* tra rapporto a termine e rapporto a tempo indeterminato in agricoltura: l'art. 23 del CCNL degli operai agricoli e florovivaisti, che individua in 180 giornate annue il confine tra le due tipologie, e l'[art. 8, L. n. 457/1972](#), che in materia di cassa integrazione considera lavoratori a tempo indeterminato coloro che prestano annualmente oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

31 — Lettera circolare n. 49/2018

Lavoro intermittente in assenza di DVR: conversione in rapporto a tempo indeterminato

La lettera circolare chiarisce che la stipula di un contratto di lavoro intermittente in assenza del documento di valutazione dei rischi, in violazione dell'art. 14, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015, comporta la nullità parziale del contratto ai sensi dell'art. 1419 c.c. con conversione nella forma comune di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, normalmente a tempo parziale, in applicazione del principio di effettività delle prestazioni.

Atto	Lettera circolare n. 49 del 15 marzo 2018	
Oggetto	Lavoro intermittente – assenza documento valutazione rischi – riqualificazione rapporti di lavoro	
Norme	Art. 1, D.Lgs. n. 81/2015	contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma comune del rapporto di lavoro
	Art. 14, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015	divieto di contratto di lavoro intermittente in assenza di valutazione dei rischi
	Art. 1419 c.c.	nullità parziale del contratto
	Art. 1339 c.c.	inserzione automatica di clausole
Prassi	Circ. Min. lavoro n. 18/2012	lavoro intermittente: indicazioni operative
	Circ. Min. lavoro n. 20/2012	lavoro intermittente: ulteriori chiarimenti
Giurisprudenza citata	Cass., sez. lav., sent. n. 5241 del 2 aprile 2012	nullità del contratto atipico stipulato in assenza di DVR e conversione in rapporto a tempo indeterminato
	Cass., sez. lav., sent. n. 11622/2007	protezione dei lavoratori meno esperti impiegati con contratti atipici
	Trib. Vicenza, sent. n. 343 del 19 luglio 2017	contratto intermittente senza DVR: nullità e conversione
	Trib. Milano, sent. n. 1806 del 19 giugno 2017	assenza di DVR quale divieto legale: conseguente conversione del rapporto
	Trib. Milano, sent. n. 1810 del 20 giugno 2017	conversione del lavoro intermittente privo di DVR in rapporto ordinario

1. IL DIVIETO E LA SANZIONE DELLA NULLITÀ PARZIALE

L'[art. 14, comma 1, lett. c\), D.Lgs. n. 81/2015](#) vieta la stipula del contratto di lavoro intermittente in **assenza del documento di valutazione dei rischi**. Il Ministero del lavoro, con circolari nn. 18 e 20/2012, aveva già sostenuto che tale violazione comporta la **conversione del rapporto in un ordinario contratto di lavoro subordinato**. Tale conclusione trova fondamento nel consolidato orientamento della Cassazione secondo cui la contrarietà a norma imperativa di un contratto «atipico» ne comporta la nullità parziale ai sensi dell'[art. 1419 c.c.](#) con conversione nella forma comune di rapporto di lavoro subordinato.

La Cass. n. 5241/2012 ha chiarito che «la valutazione dei rischi assurge a presupposto di legittimità del contratto» in ragione «della più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine», dove incidono la minor familiarità del lavoratore con l'ambiente e gli strumenti di lavoro. Il meccanismo degli artt. 1419 e [1339 c.c.](#) garantisce la sostituzione automatica delle clausole nulle senza

travolgere l'intero contratto, in quanto la norma imperativa è posta a protezione del lavoratore cui il testo contrattuale si presume imposto.

2. LA GIURISPRUDENZA DI MERITO E IL PRINCIPIO DI EFFETTIVITÀ

Il Tribunale di Vicenza (sent. n. 343/2017) e il Tribunale di Milano (sentt. nn. 1806 e 1810/2017) hanno confermato la **conversione del contratto intermittente privo di DVR in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** ai sensi dell'[art. 1, D.Lgs. n. 81/2015](#), ritenendo che l'assenza di una sanzione espressa non osti alla conversione, atteso che l'assenza del DVR forma oggetto di un preciso divieto legale alla conclusione del contratto.

In conformità al principio di effettività delle prestazioni, il trattamento retributivo e contributivo dovrà essere corrisposto sulla base del **lavoro — in termini quantitativi e qualitativi — realmente effettuato** sino al momento della conversione. Ne consegue che il rapporto convertito sarà normalmente a tempo parziale. Il personale ispettivo opererà in coerenza con tale orientamento giurisprudenziale.

32 — Lettera circolare n. 50/2018

Collaboratori familiari in artigianato, agricoltura e commercio: indice dei 90 giorni per l'occasionalità

La lettera circolare aggiorna le indicazioni operative per la valutazione dell'abitudine e prevalenza delle prestazioni rese dai collaboratori/coadiuvanti familiari nelle imprese artigiane, agricole e commerciali ai fini degli obblighi previdenziali, individuando nell'indice dei 90 giorni annui un parametro orientativo — analogamente al settore artigiano — per distinguere le prestazioni occasionali da quelle soggette a iscrizione previdenziale.

Atto	Lettera circolare n. 50 del 15 marzo 2018	
Oggetto	Collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio – lettera circolare n. 10478 del 10 giugno 2013 – ulteriori indicazioni operative al personale ispettivo	
Norme	Art. 2, L. n. 613/1966	requisiti di abitudine e prevalenza della collaborazione familiare nel commercio
Prassi	Lettera circolare Min. lavoro n. 10478 del 10 giugno 2013	collaboratori familiari: prime indicazioni operative
	Lettera circolare Min. lavoro n. 14184/2013	collaboratori familiari: tutela assicurativa INAIL

1. IL CONTESTO E LA NECESSITÀ DI UNIFORMARE I CRITERI VALUTATIVI

Sono stati rilevati orientamenti difformi tra gli Uffici territoriali nella valutazione degli **indici di abitudine e prevalenza** delle prestazioni rese dai collaboratori/coadiuvanti familiari, in particolare nelle attività commerciali. A fronte di tali discordanze si è reso necessario definire linee guida metodologiche operative, individuando parametri orientativi utili al riscontro della natura occasionale delle collaborazioni familiari. La valutazione non può prescindere da un esame caso per caso delle singole fattispecie.

2. PARAMETRO DEI 90 GIORNI E ADATTAMENTI SETTORIALI

In alcune ipotesi — quali il familiare **pensionato senza presenza continuativa** o il familiare **già occupato a tempo pieno** — le prestazioni possono essere ricondotte a esigenze solidaristiche temporalmente circoscritte, consentendo un giudizio di occasionalità con esclusione dell'obbligo di iscrizione previdenziale. Per gli altri casi si fornisce al personale ispettivo un indice orientativo di occasionalità basato sul criterio già adottato dal legislatore per il settore artigiano (**90 giorni nell'anno**), fondato altresì sull'orientamento della giurisprudenza di legittimità formatosi per il settore del commercio in ordine ai requisiti di abitudine e prevalenza di cui all'art. 2, L. n. 613/1966.

Per le **attività stagionali** — incluso il settore turistico — il medesimo indice va riparametrato in funzione della durata effettiva dell'attività stagionale (ad es. per una stagione di tre mesi: $90:365 \times 90 = 22$ giorni). Il criterio non opera in termini assoluti: qualora se ne prescinda, i verbali ispettivi dovranno essere puntualmente motivati in ordine alla ricostruzione del rapporto in termini di prestazione abituale/prevalente. Le indicazioni riguardano esclusivamente gli obblighi previdenziali INPS; per la tutela assicurativa INAIL dei collaboratori familiari rimangono valide le precisazioni di cui alla lettera circolare Min. lavoro n. 14184/2013.

33 — Circolare n. 7/2018

Contratto di rete: distacco e codatorialità — garanzie retributive e responsabilità solidale

La circolare fornisce indicazioni operative al personale ispettivo in merito all'utilizzo distorto del distacco e della codatorialità nell'ambito di contratti di rete, chiarendo i requisiti di legittimità dell'istituto e ribadendo che il lavoratore distaccato o in regime di codatorialità ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro assuntore, con responsabilità solidale di tutti i co-datori.

Atto	Circolare n. 7 del 29 marzo 2018	
Oggetto	Contratto di rete – distacco e codatorialità – art. 30, comma 4 ter, D.Lgs. n. 276/2003 – indicazioni operative al personale ispettivo	
Norme	Art. 2082 c.c.	nozione di imprenditore
	Art. 3, comma 4-ter, D.L. n. 5/2009, conv. L. n. 33/2009	contratto di rete di impresa
	Art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	responsabilità solidale negli appalti
	Art. 30, comma 4-ter, D.Lgs. n. 276/2003	distacco nell'ambito del contratto di rete
	Art. 2103 c.c.	mobilità dei lavoratori
	Art. 3, comma 6, D.Lgs. n. 81/2008	applicazione della disciplina del distacco in materia di sicurezza
	Art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989, conv. L. n. 389/1989	contratto collettivo applicabile ai fini contributivi
Prassi	Circ. Min. lavoro n. 35/2013	contratto di rete, distacco e codatorialità: prime indicazioni operative
Giurisprudenza citata	Corte Cost., sent. n. 254 del 6 dicembre 2017	estensione della responsabilità solidale ex art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 alla subfornitura

1. IL FENOMENO: UTILIZZO DISTORTO DEL CONTRATTO DI RETE

Sono pervenute all'Ispettorato nazionale segnalazioni relative ad **annunci pubblicitari** che promuovono «sistemi di esternalizzazione dei dipendenti» fondati sull'utilizzo del distacco e della codatorialità nell'ambito di contratti di rete, prospettando vantaggi economici quali la mancata applicazione del CCNL, l'assenza di responsabilità patrimoniale verso i dipendenti esternalizzati, il pagamento del lavoro straordinario senza maggiorazioni e una maggiore flessibilità nella cessazione del rapporto. Tali meccanismi configurano ipotesi di somministrazione e distacco illeciti.

2. IL CONTRATTO DI RETE: DISCIPLINA E REQUISITI DI LEGITTIMITÀ

Il contratto di rete è disciplinato dall'[art. 3, comma 4-ter, D.L. n. 5/2009](#), ai sensi del quale più imprenditori si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese, ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale,

commerciale, tecnica o tecnologica, ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

Il contratto può essere stipulato esclusivamente tra due o più imprese: non possono parteciparvi soggetti non qualificabili come imprenditori ai sensi dell'[art. 2082 c.c.](#), quali professionisti e associazioni.

L'[art. 30, comma 4-ter, D.Lgs. n. 276/2003](#) stabilisce che, qualora il distacco avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete regolarmente iscritto nel registro delle imprese, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori di cui all'[art. 2103 c.c.](#). Per le stesse imprese è altresì ammessa la **codatorialità dei dipendenti** secondo le regole stabilite dal contratto di rete.

Affinché tali effetti siano opponibili ai terzi, ivi compresi i lavoratori, è necessaria la **preventiva iscrizione del contratto di rete nel registro delle imprese** (art. 3, comma 4-quater, D.L. n. 5/2009). Il personale ispettivo verificherà pertanto, in primo luogo, l'esistenza del contratto di rete e la regolarità della sua iscrizione (cfr. circ. Min. lavoro n. 35/2013).

3. TUTELE DEL LAVORATORE E RESPONSABILITÀ SOLIDALE

Il lavoratore distaccato o in regime di codatorialità ha diritto al **trattamento economico e normativo previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione**, anche laddove quest'ultimo sia una società cooperativa. La codatorialità è disciplinata dalle medesime disposizioni in materia di distacco, ivi compreso il richiamo alla disciplina della sicurezza di cui all'[art. 3, comma 6, D.Lgs. n. 81/2008](#).

Le eventuali omissioni retributive e contributive espongono a **responsabilità tutti i co-datori** a far data dalla messa «a fattor comune» dei lavoratori, in quanto i firmatari del contratto di rete sono tutti datori di lavoro nei confronti del personale indicato dallo stesso contratto. Trova pertanto applicazione il principio di responsabilità solidale di cui all'[art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#), recentemente esteso dalla Corte Costituzionale (sent. n. 254/2017) a fattispecie diverse dall'appalto al fine di evitare che i meccanismi di decentramento vadano a danno dei lavoratori.

Rilevano altresì le omissioni contributive derivanti dall'applicazione di un contratto collettivo **privo dei caratteri della maggiore rappresentatività** comparativa di settore, ai sensi dell'[art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989](#).

34 — Circolare n. 6/2018

Responsabilità solidale ex art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003: estensione ai rapporti di subfornitura e di distacco

La circolare illustra le conseguenze operative della sentenza della Corte Costituzionale n. 254/2017, che ha chiarito in via di interpretazione costituzionalmente orientata l'applicabilità del regime di responsabilità solidale ex art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 anche ai dipendenti del subfornitore, ai rapporti consortili e alle ipotesi di distacco nazionale e transnazionale in cui ricorra una dissociazione tra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione.

Atto	Circolare n. 6 del 29 marzo 2018	
Oggetto	Sentenza Corte costituzionale n. 254 del 6 dicembre 2017 – giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale – art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	
Norme	Art. 3, Cost.	principio di uguaglianza
	Art. 36, Cost.	diritto alla retribuzione proporzionata
	Art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	responsabilità solidale del committente negli appalti
	Art. 30, D.Lgs. n. 276/2003	distacco
	Art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016	distacco transnazionale: responsabilità solidale
Prassi	Nota Min. lavoro prot. n. 5508 del 19 marzo 2012	applicabilità della solidarietà al contratto di subfornitura
	Interpello Min. lavoro n. 2/2012	nolo a caldo e responsabilità solidale
Giurisprudenza citata	Cass., sez. lav., sent. n. 6208/2008	solidarietà nei rapporti tra consorzio aggiudicatario e imprese consorziate esecutrici
	Corte Cost., sent. n. 254 del 6 dicembre 2017	estensione interpretazione costituzionalmente orientata art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 alla subfornitura

1. LA SENTENZA CORTE COST. N. 254/2017: INTERPRETAZIONE COSTITUZIONALMENTE ORIENTATA

Con la sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017, la Corte Costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale sollevata in relazione all'[art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) per contrarietà agli artt. 3 e 36 Cost., ritenendo che il regime di solidarietà disciplinato dalla già menzionata norma trovi applicazione anche nelle ipotesi di subfornitura.

La norma dispone che in caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è **obbligato in solido con l'appaltatore**, nonché con ciascuno degli **eventuali subappaltatori** entro il limite di **due anni dalla cessazione dell'appalto**, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

Il Giudice remittente aveva ritenuto che la limitazione del regime di solidarietà ai soli casi di appalto e subappalto avrebbe negato la medesima garanzia legale ai dipendenti del subfornitore, parimenti coinvolti in processi di esternalizzazione e parcellizzazione del processo produttivo, in contrasto con gli artt. 3 e 36 Cost.

La Corte ha chiarito che la ratio della norma risiede nella necessità di «evitare il rischio che i meccanismi di decentramento – e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione – vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale» e pertanto «non giustifica una esclusione della predisposta garanzia nei confronti dei dipendenti del subfornitore, atteso che la tutela del soggetto che assicura una attività lavorativa indiretta non può non estendersi a tutti i livelli del decentramento».

2. AMBITO APPLICATIVO: SUBFORNITURA, CONSORZI E DISTACCO

In ragione della pronuncia della Corte, l'[art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) va interpretato nel senso che «il committente è obbligato in solido anche con il subfornitore relativamente ai crediti lavorativi, contributivi ed assicurativi dei dipendenti di questi», a prescindere dalla qualificazione del contratto di subfornitura come *species* dell'appalto o come tipo negoziale autonomo.

Il principio risponde altresì alle esigenze di tutela già emerse nei rapporti tra consorzio aggiudicatario dell'appalto e imprese consorziate esecutrici, fattispecie in cui la giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 6208/2008) aveva già dato prevalenza alla funzione di garanzia sostanziale del regime di solidarietà rispetto alla qualificazione giuridica del negozio. Analogamente, il Ministero del lavoro aveva manifestato un orientamento favorevole all'estensione nella nota prot. n. 5508/2012 e nell'interpello n. 2/2012.

L'interpretazione della Corte spiega effetti anche sulle ipotesi di **distacco** ex [art. 30, D.Lgs. n. 276/2003](#) e di distacco transnazionale ex D.Lgs. n. 136/2016, comportando l'applicazione della solidarietà tra società estera distaccante e società utilizzatrice in Italia, non soltanto nei casi riconducibili a una filiera di appalto/subappalto, ma anche laddove la prestazione di servizi consista in altre operazioni commerciali, ai sensi dell'[art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016](#).

Restano ferme le altre disposizioni che dettano una disciplina specifica del regime di solidarietà, mutuata dall'art. 29, comma 2, ma adattata alle peculiarità delle tipologie contrattuali cui si riferiscono, quali la somministrazione di lavoro e il contratto di trasporto.

35 — Nota n. 2926/2018

Omesso versamento ritenute previdenziali: soglia penale e periodo di riferimento — Cass. S.U. n. 10424/2018

La nota recepisce il principio stabilito dalle Sezioni Unite Penali della Cassazione (sent. n. 10424 del 7 marzo 2018) in materia di omesso versamento delle ritenute previdenziali, confermando che l'importo annuo di euro 10.000 rilevante ai fini della soglia di punibilità va individuato con riferimento alle mensilità di scadenza dei versamenti contributivi nel periodo 16 gennaio – 16 dicembre.

Atto	Nota n. 2926 del 29 marzo 2018	
Oggetto	Art. 2, comma 1-bis, del D.L. n. 463/1983 (conv. da L. n. 638/1983) – sentenza Cassazione, sez. un., sent. n. 10424 del 7 marzo 2018	
Norme	Art. 2, comma 1-bis, D.L. n. 463/1983, conv. L. n. 638/1983	reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali
Prassi	Nota Min. lavoro prot. n. 9099 del 3 maggio 2016	individuazione del periodo di riferimento per la soglia penale di euro 10.000
	Nota INL prot. n. 8376 del 25 settembre 2017	diverso orientamento giurisprudenziale sul periodo di riferimento
	Messaggio INPS n. 437 del 31 gennaio 2018	comunicazione provvisoria Cass. S.U. n. 10424/2018
Giurisprudenza citata	Cass., sez. un. pen., sent. n. 10424 del 7 marzo 2018	soglia di punibilità ex art. 2, comma 1-bis, D.L. n. 463/1983: periodo 16 gennaio – 16 dicembre

1. IL CONTRASTO INTERPRETATIVO E LA SOLUZIONE DELLE SEZIONI UNITE

L'art. 2, comma 1-bis, D.L. n. 463/1983 punisce il datore di lavoro che ometta di versare le ritenute previdenziali operate sulle retribuzioni dei dipendenti per un **importo superiore a euro 10.000 annui**. Con nota prot. n. 9099/2016, il Ministero del lavoro aveva individuato il periodo di riferimento per il calcolo della soglia nel lasso temporale **dal 16 gennaio al 16 dicembre**, in considerazione delle scadenze mensili del 16 del mese successivo a quello di maturazione dei contributi.

Con nota prot. n. 8376/2017, l'Ispettorato aveva preso atto di un diverso orientamento giurisprudenziale che individuava il periodo rilevante dalla scadenza del primo versamento dell'anno (16 febbraio, per le ritenute di gennaio) sino alla scadenza dell'ultimo (16 gennaio dell'anno successivo, per le ritenute di dicembre).

Le Sezioni Unite Penali della Corte di Cassazione, con sentenza n. 10424 del 7 marzo 2018 (anticipata dalla comunicazione provvisoria del 18 gennaio 2018, diffusa anche con messaggio INPS n. 437/2018), hanno definitivamente stabilito che **«l'importo complessivo superiore ad euro 10.000 annui, rilevante ai fini del raggiungimento della soglia di punibilità, deve essere individuato con riferimento alle mensilità di scadenza dei versamenti contributivi (periodo 16 gennaio–16 dicembre, relativo alle retribuzioni corrisposte, rispettivamente, nel dicembre dell'anno precedente e nel novembre dell'anno in corso)»**. Devono pertanto ritenersi confermate le indicazioni inizialmente fornite con la nota prot. n. 9099/2016.

36 — Circolare n. 8/2018

Tirocini formativi e di orientamento: riqualificazione, apparato sanzionatorio e indicazioni operative

La circolare fornisce indicazioni operative per l'attività di vigilanza sui tirocini extracurricolari, illustrando i criteri per la riqualificazione del rapporto di tirocinio in lavoro subordinato, le fattispecie di violazione della normativa regionale, l'apparato sanzionatorio previsto dalle linee guida 2017 della Conferenza Stato-Regioni e le ulteriori sanzioni amministrative applicabili.

Atto	Circolare n. 8 del 18 aprile 2018	
Oggetto	Tirocini formativi e di orientamento – indicazioni operative per il personale ispettivo	
Norme	Art. 117, comma 4, Cost.	competenza legislativa esclusiva delle Regioni in materia di tirocini
	Art. 1, D.Lgs. n. 81/2015	forma comune del rapporto di lavoro
	Art. 1, comma 35, L. n. 92/2012	sanzione per mancata corresponsione dell'indennità di tirocinio
	Art. 9-bis, D.L. n. 510/1996, conv. L. n. 608/1996	comunicazione obbligatoria e sanzione
	Art. 2, comma 5-ter, D.L. n. 76/2013, conv. L. n. 99/2013	tirocini e soggetto ospitante multilocalizzato
Prassi	Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento.	Conferenza permanente Stato-Regioni il 25 maggio 2017
	Nota Min. lavoro n. 440 del 4 gennaio 2007	esclusione dei tirocini curriculari dalla comunicazione obbligatoria
	Nota Min. lavoro n. 4746 del 14 febbraio 2007	tirocini promossi da istituti formativi: esclusione dalla comunicazione obbligatoria

1. QUADRO NORMATIVO: LE LINEE GUIDA 2017 E LA COMPETENZA REGIONALE

In data 25 maggio 2017 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome ha approvato le nuove linee guida in materia di tirocini di formazione e di orientamento, che aggiornano e integrano le linee guida del 24 gennaio 2013. Le nuove linee guida riguardano esclusivamente i **tirocini extracurricolari** (formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo) e non si applicano ai tirocini curriculari, a quelli per l'accesso alle professioni ordinistiche né ai tirocini transnazionali.

In materia, le Regioni hanno competenza legislativa esclusiva ai sensi dell'[art. 117, comma 4, Cost.](#). Non tutte le Regioni hanno recepito le linee guida 2017: per quelle che non hanno provveduto, resta applicabile la disciplina adottata a seguito delle linee guida 2013. In caso di soggetto ospitante multilocalizzato, si applica la normativa della Regione dove è ubicata la sede legale ai sensi dell'[art. 2, comma 5-ter, D.L. n. 76/2013](#).

2. RIQUALIFICAZIONE DEL TIROCINIO IN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

L'attività di vigilanza è principalmente finalizzata alla **verifica della genuinità del rapporto formativo**. Ove il personale ispettivo riscontri la violazione delle disposizioni regionali o l'assenza dei requisiti propri del tirocinio, fermo un accertamento in concreto della reale natura del rapporto, potrà ricondurre il tirocinio alla forma comune di rapporto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato** ai sensi dell'[art. 1, D.Lgs. n. 81/2015](#).

Tra le fattispecie di violazione che compromettono la natura formativa del rapporto rilevano:

- l'attivazione del tirocinio per attività elementari e ripetitive che non richiedono un periodo formativo;
- l'assenza della convenzione o del Piano Formativo Individuale (PFI);
- la coincidenza tra soggetto promotore e ospitante;
- l'utilizzo del tirocinante in sostituzione di lavoratori subordinati nei periodi di picco;
- l'impiego per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello previsto nel PFI in modo continuativo e sistematico;
- la difformità tra le attività previste nel PFI e quelle effettivamente svolte.

Il **superamento della durata massima prevista dalla legge regionale** comporta l'applicazione della maxisanzione per lavoro «nero», qualora la prestazione presenti gli indici della subordinazione. Se il superamento è inferiore alla durata massima regionale ma eccede quanto previsto nel PFI, e sussistono gli altri requisiti di regolarità, la fattispecie è ricondotta a semplice proroga sanzionabile ai sensi dell'[art. 9-bis, D.L. n. 510/1996](#).

3. APPARATO SANZIONATORIO REGIONALE E ULTERIORI SANZIONI

Le linee guida 2017 prevedono la possibilità, per le Regioni che le abbiano recepite, di adottare uno **specifico apparato sanzionatorio**. Le violazioni non sanabili (relative a requisiti soggettivi del promotore e dell'ospitante, alla proporzione organico-tirocini, alla durata massima, alla convenzione e al PFI) comportano **l'intimazione alla cessazione del tirocinio e l'interdizione dall'attivarne altri per i successivi 12/18 mesi**. Le violazioni sanabili sono soggette a un previo invito alla regolarizzazione.

Permangono altresì alcune sanzioni amministrative di fonte statale. Il tirocinio è soggetto a **comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego**, dalla quale sono esclusi i tirocini curriculari, come già chiarito dal Ministero del lavoro con nota n. 440/2007 e nota n. 4746/2007. L'[art. 1, comma 35, L. n. 92/2012](#) prevede a carico del trasgressore la sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro per la **mancata corresponsione dell'indennità indicata nel PFI**.

37 — Nota n. 4538/2018

Tracciabilità delle retribuzioni: procedure di contestazione e campo di applicazione

La nota chiarisce le procedure di contestazione della violazione dell'obbligo di corrispondere le retribuzioni mediante strumenti tracciabili ai sensi dell'art. 1, commi 910-913, L. n. 205/2017, precisando il campo di applicazione soggettivo, le fattispecie costitutive dell'illecito, l'inapplicabilità della diffida, la determinazione della sanzione in misura ridotta e i rimedi esperibili avverso il verbale di contestazione.

Atto	Nota n. 4538 del 22 maggio 2018	
Oggetto	Procedure di contestazione della violazione di cui all'art. 1, commi 910-913, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205	
Norme	Art. 2094 c.c.	nozione di prestatore di lavoro subordinato
	Art. 1, commi 910, 912 e 913, L. n. 205/2017	obbligo di tracciabilità delle retribuzioni e sanzione
	Art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001	pubbliche amministrazioni: esclusione dall'obbligo
	Art. 13, commi 2 e 7, D.Lgs. n. 124/2004	diffida e verbale di contestazione
	Art. 16, D.Lgs. n. 124/2004	ricorso amministrativo al direttore dell'ITL
	Art. 16, L. n. 689/1981	pagamento in misura ridotta
	Art. 17, L. n. 689/1981	rapporto all'autorità competente
	Art. 18, L. n. 689/1981	scritti difensivi
Prassi	Circ. INL n. 4 del 29 dicembre 2016	avvertenze da inserire nei verbali di accertamento

1. CAMPO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO E STRUMENTI DI PAGAMENTO AMMESSI

L'art. 1, comma 910, L. n. 205/2017 impone, a decorrere dal 1° luglio 2018, la **corresponsione delle retribuzioni e di ogni anticipo** di esse esclusivamente attraverso bonifico IBAN, strumenti di pagamento elettronico, pagamento in contanti presso sportello bancario o postale con conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento, ovvero assegno consegnato direttamente al lavoratore. Il comma 912 estende l'obbligo ai rapporti di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c., indipendentemente dalla durata e dalle modalità della prestazione, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e ai contratti stipulati dalle cooperative con i propri soci. Sono esclusi i rapporti con le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, il lavoro domestico e i compensi da borse di studio, tirocini e rapporti autonomi occasionali.

La **violazione** si integra sia quando la corresponsione avvenga con **modalità diverse da quelle prescritte**, sia quando — pur utilizzando gli strumenti indicati — il **pagamento non sia andato a buon fine** (ad esempio per revoca del bonifico o annullamento dell'assegno prima dell'incasso). La firma del lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento.

2. PROCEDURE DI CONTESTAZIONE E RIMEDI

Alla contestazione dell'illecito si applicano le disposizioni della L. n. 689/1981 e del D.Lgs. n. 124/2004, ad eccezione della diffida di cui all'art. 13, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004, trattandosi di **illecito non materialmente sanabile**. La sanzione è determinata nella misura ridotta di cui all'art. 16, L. n. 689/1981. In caso di mancato

pagamento, l'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'art. 17, L. n. 689/1981 è l'Ispettorato territoriale del lavoro. Avverso il verbale di contestazione e notificazione è possibile presentare **ricorso amministrativo al direttore dell'ITL** ai sensi dell'art. 16, D.Lgs. n. 124/2004 entro trenta giorni dalla notifica, ovvero scritti difensivi all'autorità competente ai sensi dell'art. 18, L. n. 689/1981 nel medesimo termine.

Attività ispettiva in presenza di contratti certificati: indicazioni operative

La circolare chiarisce le modalità operative da seguire in presenza di contratti certificati ai sensi degli artt. 75 ss. del D.lgs. n. 276/2003, con riferimento sia ai controlli avviati in pendenza di una istanza di certificazione sia alle ipotesi in cui la certificazione sopravvenga nel corso dell'accertamento, e fornisce indicazioni sulla scelta della giurisdizione competente per l'impugnazione.

Atto	Circolare n. 9 del 1° giugno 2018	
Oggetto	Attività ispettiva in presenza di contratti certificati ai sensi degli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003: indicazioni operative	
Norme	Artt. 75 ss., D.Lgs. n. 276/2003	certificazione dei contratti di lavoro
	Art. 78, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	osservazioni delle autorità pubbliche alla Commissione di certificazione
	Art. 80, D.Lgs. n. 276/2003	effetti e impugnazione della certificazione
	Art. 413 c.p.c.	foro competente nelle controversie di lavoro
	Art. 21, D.Lgs. n. 251/2004	rappresentanza in giudizio delle Direzioni del lavoro
Giurisprudenza citata	Cass., sez. lav., sent. n. 11320/2014	foro competente in caso di certificazione di contratto di appalto

1. ATTIVITÀ ISPETTIVA IN PENDENZA DI CERTIFICAZIONE

Se al momento dell'accesso ispettivo un'istanza di certificazione risulti già presentata ma il relativo procedimento non sia ancora concluso, **il personale ispettivo può svolgere la propria attività, informando prontamente la Commissione di certificazione della pendenza dell'accertamento**. Tale comunicazione è funzionale alla sospensione del procedimento certificatorio, prevista nella maggior parte dei regolamenti interni delle Commissioni. L'[art. 78, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) prevede che le autorità pubbliche possano presentare osservazioni alla Commissione, la quale ne tiene conto sia al momento della decisione sia in sede di motivazione.

Se invece l'istanza di certificazione è presentata dopo l'inizio dell'attività di vigilanza, l'organo ispettivo, appena informato del deposito, **informa immediatamente la Commissione della pregressa pendenza degli accertamenti** e continua a svolgere la propria attività, adottando se del caso i relativi provvedimenti. In entrambi i casi, il personale ispettivo comunica alla Commissione l'esito dell'accertamento.

2. IMPUGNAZIONE DELLA CERTIFICAZIONE: VERBALE E ACCORGIMENTI PROCEDURALI

Gli effetti della certificazione permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'[art. 80, D.Lgs. n. 276/2003](#), fatti salvi eventuali provvedimenti cautelari. Il verbale conclusivo deve recare l'avvertenza che **l'efficacia del disconoscimento del contratto certificato è condizionata al positivo espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Commissione di certificazione**, o — in caso di esito negativo — all'utile proposizione delle impugnazioni previste dall'art. 80.

Chiunque intenda proporre **ricorso giurisdizionale** deve previamente rivolgersi alla medesima Commissione di certificazione per esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.; la comunicazione della relativa richiesta interrompe la prescrizione e sospende il decorso dei termini di decadenza per la durata del tentativo e per i 20 giorni successivi.

3. SCELTA DELLA GIURISDIZIONE E DEL FORO COMPETENTE

Il mezzo di impugnazione da esperire è, principalmente, il **ricorso al giudice del lavoro** ex [art. 413 c.p.c.](#), ove si riscontri un errore nella qualificazione giuridica del contratto ovvero una difformità tra il programma negoziale certificato e la sua attuazione. Il ricorso al TAR è invece esperibile quando si riscontri la violazione delle norme di procedura o un eccesso di potere dell'atto certificatorio.

In termini generali appare più aderente il criterio del foro relativo al **luogo in cui si trova la sede sociale dell'azienda**. In caso di certificazione di contratto di appalto è possibile ricorrere al criterio del luogo ove si trova una dipendenza dell'azienda presso cui si svolge il rapporto di lavoro, intendendosi per tale anche il singolo cantiere (cfr. Cass. n. 11320/2014). L'[art. 21, D.Lgs. n. 251/2004](#) abilita i dirigenti delle Direzioni del lavoro o i funzionari da essi delegati a rappresentare il Ministero del lavoro nei giudizi di cui all'art. 80 D.Lgs. n. 276/2003.

39 — Lettera circolare n. 302/2018

Autorizzazioni ex art. 4 L. n. 300/1970 per esigenze di sicurezza: obbligo di correlazione con il DVR

La lettera circolare chiarisce che le istanze di autorizzazione all'installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di potenziale controllo a distanza motivate da generiche esigenze di «sicurezza del lavoro» devono essere corredate degli estratti del DVR che documentino, in stretta connessione teleologica, la necessità e l'adeguatezza della misura ai fini della riduzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Atto	Lettera circolare n. 302 del 18 giugno 2018	
Oggetto	Indicazioni operative sul rilascio dei provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970	
Norme	Art. 4, L. n. 300/1970	impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza dei lavoratori

1. IL CONTESTO: ISTANZE BASATE SU GENERICHE ESIGENZE DI SICUREZZA

L'Ispettorato nazionale ha ricevuto diverse richieste di chiarimento dagli uffici territoriali in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'[art. 4, L. n. 300/1970](#) motivati da generiche esigenze di «sicurezza del lavoro».

L'attività valutativa in fase istruttoria consiste in un analitico esame delle motivazioni che giustificano e legittimano l'utilizzo di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, nonché della correlazione tra le modalità di impiego di tali strumenti e le finalità dichiarate.

2. REQUISITI DELL'ISTANZA: IL DVR COME DOCUMENTO DI SUPPORTO

Nelle istanze di autorizzazione legate ad esigenze di sicurezza del lavoro devono essere puntualmente evidenziate le **motivazioni di natura prevenzionistica** che sono alla base dell'installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di potenziale controllo a distanza dei lavoratori, corredate da apposita documentazione di supporto.

Le affermate necessità legate alla sicurezza del lavoro devono trovare adeguato riscontro nell'attività di valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro e **formalizzata nell'apposito documento di valutazione dei rischi (DVR)**.

L'istanza rivolta alle strutture territoriali e all'Ispettorato nazionale — per le imprese plurilocalizzate — deve pertanto essere corredata dagli estratti del DVR dai quali risulti, in stretta connessione teleologica, che l'installazione di strumenti di controllo a distanza è misura necessaria e adeguata per ridurre i rischi di salute e sicurezza cui sono esposti i lavoratori.

40 — Lettera circolare n. 314/2018

Rivalutazione dell'1,9% delle sanzioni in materia di salute e sicurezza dal 1° luglio 2018

La lettera circolare fornisce indicazioni operative relative al Decreto del Capo dell'INL n. 12 del 6 giugno 2018, che ha disposto la rivalutazione dell'1,9% delle ammende per contravvenzioni e delle sanzioni amministrative pecuniarie in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, con decorrenza dal 1° luglio 2018, applicabile alle sole violazioni commesse dopo tale data e senza arrotondamenti.

Atto	Lettera circolare n. 314 del 22 giugno 2018	
Oggetto	Decreto Direttoriale n. 12 del 6 giugno 2018 – rivalutazione delle sanzioni concernenti violazioni in materia di salute e sicurezza – indicazioni operative per il personale ispettivo	
Norme	Art. 306, comma 4-bis, D.Lgs. n. 81/2008	rivalutazione periodica delle sanzioni in materia di sicurezza
	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	sospensione dell'attività imprenditoriale: somme aggiuntive
Prassi	Decreto del Capo dell'INL n. 12 del 6 giugno 2018	rivalutazione dell'1,9% delle sanzioni in materia di sicurezza sul lavoro

1. AMBITO E MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELLA RIVALUTAZIONE

Il Decreto del Capo dell'INL n. 12 del 6 giugno 2018, attuativo dell'art. 306, comma 4-bis, D.Lgs. n. 81/2008, ha stabilito che le ammende previste per le contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal D.Lgs. n. 81/2008 nonché da altri atti aventi forza di legge sono rivalutate, a decorrere dal 1° luglio 2018, nella misura dell'1,9%.

L'incremento dell'1,9% va calcolato sugli importi delle sanzioni attualmente vigenti. Analogamente a quanto previsto per la precedente rivalutazione, si applica esclusivamente alle **violazioni commesse successivamente al 1° luglio 2018**. La disciplina vigente non prevede arrotondamenti sull'ammontare finale delle ammende e delle sanzioni così rivalutate: non va pertanto applicato alcun arrotondamento delle cifre risultanti dal calcolo.

La rivalutazione non si applica alle «somme aggiuntive» di cui all'art. 14, D.Lgs. n. 81/2008, da versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, non trattandosi propriamente di una «sanzione».

41 — Nota n. 5828/2018

Tracciabilità retribuzioni: modalità di calcolo della sanzione e casistica

La nota integra le indicazioni operative della nota n. 4538/2018, chiarendo che la sanzione per violazione dell'obbligo di tracciabilità delle retribuzioni si applica per singola mensilità (a prescindere dal numero di lavoratori coinvolti), e fornisce indicazioni su casi specifici: pagamento su carta prepagata non collegata a IBAN e versamenti sul libretto del prestito sociale di cooperative.

Atto	Nota n. 5828 del 4 luglio 2018	
Oggetto	Procedure di contestazione della violazione di cui all'art. 1, commi 910-913, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205 – integrazione a nota n. 4538 del 22 maggio 2018. Casistica	
Norme	Art. 1, commi 910 e 913, L. n. 205/2017	obbligo di tracciabilità delle retribuzioni e sanzione
	Art. 16, L. n. 689/1981	pagamento in misura ridotta
Prassi	Nota INL prot. n. 4538 del 22 maggio 2018	procedure di contestazione e campo di applicazione dell'obbligo di tracciabilità

1. MODALITÀ DI CALCOLO DELLA SANZIONE: CRITERIO PER MENSILITÀ

La sanzione prevista dall'[art. 1, comma 913, L. n. 205/2017](#) (da 1.000 a 5.000 euro) è riferita alla **totalità dei lavoratori in forza presso il singolo datore di lavoro** e la sua applicazione prescinde dal numero di lavoratori interessati dalla violazione. In relazione alla consumazione dell'illecito, il riferimento all'erogazione della retribuzione — che per lo più avviene a cadenza mensile — comporta l'applicazione di **tante sanzioni quante sono le mensilità per cui si è protratto l'illecito**.

A titolo esemplificativo, qualora la violazione si sia protratta per tre mensilità (indipendentemente dal numero di lavoratori coinvolti), la sanzione calcolata in misura ridotta ai sensi dell'[art. 16, L. n. 689/1981](#) sarà pari a: euro $1.666,66 \times 3 =$ euro 5.000.

2. CASISTICA: STRUMENTI DI PAGAMENTO AMMESSI

Il versamento su carta di **credito prepagata** intestata al lavoratore rientra tra gli «strumenti di pagamento elettronico» di cui alla lettera b) del comma 910, anche laddove la carta non sia collegata a un IBAN. In tal caso, il datore di lavoro dovrà conservare le ricevute di versamento rilasciate dalla banca emittente, contenenti data e importo della ricarica, ai fini dell'esibizione agli organi di vigilanza.

Per i soci lavoratori di cooperativa che siano altresì «prestatori» — ovvero intrattengano con la cooperativa un rapporto di prestito sociale — il pagamento delle retribuzioni attraverso versamento sul «**libretto del prestito**» è conforme alla ratio della norma, a condizione che: la modalità sia stata richiesta per iscritto dal socio lavoratore; il versamento sia documentato nella «lista pagamenti sul libretto» a cura dell'Ufficio paghe e sia attestato dall'Ufficio prestito sociale che verifica l'effettivo accredito il giorno successivo all'effettuazione.

42 — Circolare n. 10/2018

Appalto illecito: recupero contributivo e retributivo — indicazioni operative

La circolare chiarisce le modalità di calcolo e recupero delle inadempienze retributive e contributive accertate nell'ambito di appalti illeciti, precisando che la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore non è automatica ma richiede l'iniziativa del lavoratore ex art. 414 c.p.c., mentre il recupero contributivo grava direttamente sull'effettivo utilizzatore in quanto datore di lavoro di fatto, con responsabilità residuale dello pseudo appaltatore.

Atto	Circolare n. 10 del 11 luglio 2018	
Oggetto	Appalto illecito ed inadempienze retributive e contributive – indicazioni operative al personale di vigilanza	
Norme	Art. 18, comma 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003	sanzione amministrativa per appalto illecito (a seguito di depenalizzazione ex D.Lgs. n. 8/2016)
	Art. 29, commi 1 e 3-bis, D.Lgs. n. 276/2003	nozione di appalto genuino e costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore
	Art. 38, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	imputazione automatica del rapporto di lavoro in materia di somministrazione
	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004	diffida accertativa per crediti patrimoniali
	Art. 414 c.p.c.	ricorso al giudice del lavoro
	Art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989, conv. L. n. 389/1989	contratto collettivo applicabile ai fini contributivi
Prassi	Interpello Min. lavoro n. 27/2014	appalto illecito: inapplicabilità della maxisanzione per lavoro «nero»
	INL, circ. n. 6/2018	responsabilità solidale ex art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003: estensione alla subfornitura e al distacco
Giurisprudenza citata	Cass., sez. lav., sent. n. 25014/2015	costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore non automatica
	Cass., sez. lav., sent. n. 17355/2017	recupero contributivo indipendente dall'iniziativa del lavoratore
	Cass., sez. lav., sent. n. 6001/2012	rapporto previdenziale fondato sull'instaurazione di fatto del rapporto di lavoro
	Cass., sez. lav., sent. n. 20/2016	datore di lavoro effettivo quale unico soggetto obbligato verso l'ente previdenziale
	Cass., sez. lav., sent. n. 463/2012	rilevanza previdenziale del rapporto con il datore di lavoro effettivo
	Corte Cost., sent. n. 254 del 6 dicembre 2017	responsabilità solidale: estensione a fattispecie diverse dall'appalto
	Cass., sez. lav., sent. n. 6208/2008	responsabilità solidale tra consorzio aggiudicatario e imprese consorziate

1. REGIME SANZIONATORIO DELL'APPALTO ILLECITO

Con D.Lgs. n. 8/2016, le fattispecie di reato previste dall'[art. 18, comma 5-bis, D.lgs. n. 276/2003](#) riguardanti gli appalti privi dei requisiti di cui all'art. 29, comma 1, sono state oggetto di depenalizzazione e integrano attualmente illeciti amministrativi, puniti con la sanzione di **euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro, sia nei confronti dello pseudo appaltatore che del committente/utilizzatore**. La medesima sanzione si applica qualora l'appalto illecito sia finalizzato a eludere i diritti dei lavoratori. In tali ipotesi è esclusa l'applicazione delle sanzioni per lavoro «nero» e degli adempimenti di costituzione del rapporto, attesa la «tracciabilità» del rapporto stesso (cfr. interpello ML n. 27/2014).

2. RECUPERO RETRIBUTIVO: LA DIFFIDA ACCERTATIVA E LA NON AUTOMATICITÀ DELL'IMPUTAZIONE

Il legislatore, ai sensi dell'[art. 29, comma 3-bis, D.Lgs. n. 276/2003](#), ha rimesso alla **libera iniziativa del lavoratore la costituzione del rapporto di lavoro nei confronti dell'effettivo utilizzatore** mediante ricorso ex [art. 414 c.p.c.](#). A differenza di quanto sancito dalla L. n. 1369/1960, la circostanza che il lavoratore sia considerato dipendente dell'utilizzatore non è automatica, ma subordinata all'esercizio di tale azione (Cass. n. 25014/2015). La diffida accertativa ex [art. 12, D.lgs. n. 124/2004](#) potrà pertanto essere adottata esclusivamente nei confronti dello pseudo appaltatore, in relazione alle retribuzioni non correttamente corrisposte in ragione del CCNL dallo stesso applicato.

3. RECUPERO CONTRIBUTIVO: OBBLIGO IN CAPO ALL'UTILIZZATORE

Sul piano previdenziale, il rapporto intercorrente tra datore di lavoro e ente previdenziale trova fonte nella legge e presuppone esclusivamente l'instaurazione di fatto di un rapporto di lavoro, indipendentemente dalle vicende processuali e dalla scelta del lavoratore di adire il giudice (Cass. nn. 17355/2017 e 6001/2012). L'unico rapporto rilevante verso l'ente è quello con il **datore di lavoro effettivo** (Cass. nn. 20/2016 e 463/2012): gli obblighi di natura pubblicistica in materia di assicurazioni sociali gravano pertanto per l'intero sull'utilizzatore quale datore di lavoro di fatto.

Il personale ispettivo determinerà **l'imponibile contributivo** avendo riguardo al CCNL applicabile al committente ai sensi dell'[art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989](#), fatta salva l'incidenza soddisfattiva dei pagamenti già effettuati dallo pseudo appaltatore. Qualora il recupero nei confronti del committente/utilizzatore non vada a buon fine, i contributi potranno essere richiesti allo pseudo appaltatore, in linea con il principio della responsabilità solidale ex art. 29, comma 2, D.lgs. n. 276/2003, come esteso dalla Corte costituzionale con la sent. n. 254/2017 (v. INL circ. n. 6/2018). Tali principi si applicano nell'intera filiera degli appalti, inclusi i casi di affidamento a società consorziata (Cass. n. 6208/2008).

43 — Circolare n. 11/2018

Sanzioni sull'orario di lavoro e coobbligato solidale: estensione del giudicato favorevole

La circolare chiarisce che la rideterminazione degli importi sanzionatori conseguente alla sentenza della Corte costituzionale n. 153/2014 sulle sanzioni in materia di orario di lavoro si estende anche al coobbligato solidale che non abbia presentato opposizione all'ordinanza-ingiunzione, qualora il giudizio instaurato dall'altro condebitore fosse ancora pendente o la sentenza non ancora passata in giudicato al momento della pronuncia della Corte.

Atto	Circolare n. 11 del 26 luglio 2018	
Oggetto	Circolare Ministero del lavoro prot. n. 37/12552 del 10 luglio 2014 riguardante la sentenza della Corte Cost. n. 153/2014 in materia di sanzioni sull'orario di lavoro – precisazioni sull'obbligo di pagamento per gli obbligati solidali ex art. 6 L. n. 689/1981	
Norme	Art. 18-bis, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003	sanzioni in materia di orario di lavoro (dichiarati parzialmente incostituzionali dalla Corte Cost. n. 153/2014)
	Art. 6, comma 3, L. n. 689/1981	obbligazione solidale in materia di sanzioni amministrative
	Art. 1306, comma 2, c.c.	estensione del giudicato favorevole al condebitore solidale
	Art. 2909 c.c.	limiti soggettivi del giudicato
Prassi	Circ. Min. lavoro prot. n. 37/12552 del 10 luglio 2014	sentenza Corte Cost. n. 153/2014 e rideterminazione sanzioni orario di lavoro
Giurisprudenza citata	Corte Cost., sent. n. 153 del 21 maggio	4 giugno 2014 – illegittimità parziale dell'art. 18-bis, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003
	Cass. civ., sez. VI, ord. n. 276 del 8 agosto 2013	estensione al condebitore inerte del giudicato riduttivo formatosi a favore del condebitore diligente

1. IL QUESITO: ESTENSIONE DELLA RIDETERMINAZIONE AL COOBLIGATO NON OPPONENTE

La Corte costituzionale, con sentenza n. 153 del 21 maggio – 4 giugno 2014, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'[art. 18-bis, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003](#) in materia di sanzioni sull'orario di lavoro. La circolare del Ministero del lavoro prot. n. 37/12552 del 10 luglio 2014 ha chiarito le ipotesi di rideterminazione degli importi sanzionatori. È stato chiesto se tale rideterminazione possa riguardare anche il **coobbligato solidale che non abbia presentato opposizione all'ordinanza-ingiunzione**, qualora il giudizio instaurato dall'altro condebitore fosse ancora pendente o la sentenza non fosse ancora passata in giudicato al momento della pronuncia della Corte.

2. IL PRINCIPIO EX ART. 1306, COMMA 2, C.C. E LE CONDIZIONI PER LA SUA APPLICAZIONE

L'[art. 1306, comma 2, c.c.](#) costituisce un'eccezione ai limiti soggettivi del giudicato posti dall'[art. 2909 c.c.](#), consentendo al condebitore rimasto estraneo al giudizio di avvantaggiarsi del giudicato favorevole ad altro condebitore. Tale estensione è possibile a tre condizioni:

- assenza di un giudicato diretto sfavorevole nei confronti del condebitore che intende avvalersene;
- la sentenza invocata non deve fondarsi su ragioni personali all'altro condebitore;
- il giudice deve avere avuto cognizione sull'intero rapporto obbligatorio causalmente unitario.

La Corte di Cassazione (ord. n. 276/2013) ha affermato che, in caso di pluralità di condebitori solidali, la definitività dell'accertamento nei confronti del condebitore inerte **non gli preclude di avvalersi del giudicato**

riduttivo formatosi a favore del condebitore diligente, a condizione che le ragioni del giudicato favorevole non siano personali e che non si sia provveduto al pagamento consumando così la relativa eccezione.

3. SOLUZIONE: ESTENSIONE ANCHE ALLA TERZA IPOTESI PREVISTA DALLA CIRCOLARE MINISTERIALE

In risposta al quesito, l'Ispettorato ritiene che **la rideterminazione degli importi sanzionatori possa riguardare anche il coobbligato che non ha presentato opposizione all'ordinanza-ingiunzione**, qualora il giudizio instaurato dall'altro condebitore fosse ancora pendente o la sentenza non fosse ancora passata in giudicato al momento del deposito della sentenza della Corte Cost. n. 153/2014.

Le prime due ipotesi di rideterminazione indicate nella circolare ministeriale riguardano entrambi i debitori (autore materiale e obbligato in solido) senza distinzione in ordine alle attività difensive espletate, attesa **l'unicità della situazione giuridica scaturita dall'accertamento ispettivo**. Per ragioni di uniformità e parità di trattamento, tale principio va esteso alla terza ipotesi contemplata nella medesima circolare, con conseguente rimodulazione degli importi sanzionatori anche nei confronti del coobbligato che non ha proposto opposizione.

44 — Nota n. 6696/2018

Distacco transnazionale e cabotaggio stradale: precisazioni sulla circolare MI del 10 luglio 2018

La nota trasmette le precisazioni del Ministero dell'Interno (nota del 25 luglio 2018) alla propria circolare del 10 luglio 2018 in materia di conducenti in regime di distacco transnazionale e cabotaggio stradale, già diffusa con nota INL n. 6262/2018. Le precisazioni riguardano l'applicazione dell'art. 10, commi 1-bis e 1-ter, D.Lgs. n. 136/2016 e chiariscono che, nelle more dell'adeguamento della piattaforma delle comunicazioni preventive, non vanno inoltrate segnalazioni all'INL per omissioni degli elementi aggiuntivi di cui alla lett. b) dell'art. 10, comma 1-bis.

Atto	Nota n. 6696 del 1° agosto 2018	
Oggetto	Nota Ministero Interno 25 luglio 2018 – Circolare Ministero Interno del 10 luglio integrata con precisazioni – conducenti in regime di distacco transnazionale e cabotaggio stradale – D.Lgs. n. 136/2016	
Norme	Art. 10, commi 1-bis e 1-ter, D.Lgs. n. 136/2016	informazioni aggiuntive nella comunicazione preventiva di distacco transnazionale
Prassi	Nota INL n. 6262 del 17 luglio 2018	trasmissione circolare MI del 10 luglio 2018 in materia di distacco transnazionale e cabotaggio
	Circolare MI del 10 luglio 2018 (testo aggiornato)	distacco transnazionale e cabotaggio stradale: indicazioni operative

1. OGGETTO E AMBITO DELLE PRECISAZIONI

La nota trasmette il testo aggiornato della circolare del Ministero dell'Interno del 10 luglio 2018, già diffusa agli Uffici con nota INL n. 6262 del 17 luglio 2018, unitamente alle precisazioni rese dal medesimo Dicastero con nota del 25 luglio 2018 su alcuni aspetti applicativi in materia di conducenti in regime di distacco transnazionale e cabotaggio stradale.

Le precisazioni riguardano l'applicazione dell'art. 10, commi 1-bis e 1-ter, D.Lgs. n. 136/2016, concernente le **informazioni aggiuntive da inserire nella comunicazione preventiva di distacco** e l'obbligo di tenere a bordo del veicolo copia della stessa comunicazione, e interessano i paragrafi 3, 4, 5 e 6 della circolare MI del 10 luglio 2018.

In particolare, si richiama l'attenzione degli Ispettorati territoriali sul chiarimento relativo al paragrafo 7 della circolare: nelle more dell'adeguamento della piattaforma delle comunicazioni preventive di distacco, non dovranno essere inoltrate all'INL le segnalazioni relative **all'omissione degli elementi aggiuntivi** previsti alla lettera b) dell'art. 10, comma 1-bis.

45 — Nota n. 7369/2018

Tracciabilità retribuzioni: campo di applicazione e verifiche presso gli istituti di credito

La nota fornisce indicazioni operative — concordate con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e condivise con l'ABI — sulle modalità di verifica dell'osservanza degli obblighi di tracciabilità delle retribuzioni ex art. 1, commi 910-913, L. n. 205/2017, precisando il perimetro applicativo dell'obbligo (retribuzioni vs. rimborsi spese, indennità di trasferta, pagamenti su conto corrente ordinario, vaglia postali) e le procedure di richiesta di informazioni alle banche per ciascun strumento di pagamento.

Atto	Nota n. 7369 del 10 settembre 2018	
Oggetto	Art. 1, commi 910-913, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205 – precisazioni a nota n. 4538 del 22 maggio 2018 e successiva nota integrativa n. 5828 del 4 luglio 2018 – indicazioni operative al personale ispettivo	
Norme	Art. 1, commi 910 e 913, L. n. 205/2017	obbligo di tracciabilità delle retribuzioni e sanzione
	Art. 49, commi 1, 7 e 8, D.Lgs. n. 231/2007	limitazioni all'uso del contante e requisiti degli assegni
	Art. 51, comma 1, D.Lgs. n. 231/2007	segnalazione alle Ragionerie territoriali dello Stato
	Art. 58, D.Lgs. n. 231/2007	sanzione per uso illecito del contante
	Art. 51, comma 5, D.P.R. n. 917/1986 (TUIR)	limiti di imponibilità delle indennità di trasferta
Prassi	Nota INL prot. n. 4538 del 22 maggio 2018	procedure di contestazione e campo di applicazione
	Nota INL prot. n. 5828 del 4 luglio 2018	modalità di calcolo della sanzione e casistica

1. PERIMETRO APPLICATIVO: RETRIBUZIONI, RIMBORSI SPESE E INDENNITÀ DI TRASFERITA

L'obbligo di tracciabilità di cui all'[art. 1, comma 910, L. n. 205/2017](#) riguarda **ciascun elemento della retribuzione** e ogni anticipo di essa. Non è invece obbligatorio per le somme corrisposte a diverso titolo, quali anticipi e rimborsi spese di viaggio, vitto e alloggio sostenuti nell'interesse del datore di lavoro, che potranno continuare a essere erogati in contanti. **L'indennità di trasferta**, in considerazione della sua natura mista (risarcitoria e retributiva al superamento di determinate soglie), deve invece essere ricompresa nell'ambito dell'obbligo di tracciabilità, anche al fine di consentire la verifica del rispetto dei limiti di imponibilità fiscale e contributiva di cui all'[art. 51, comma 5, TUIR](#).

Il **pagamento in contanti presso sportello bancario** è conforme alla ratio dell'obbligo anche quando il datore di lavoro utilizzi un conto corrente ordinario (non di tesoreria), in quanto il pagamento è tracciabile. È altresì conforme il pagamento a mezzo **vaglia postale**, purché siano rispettate le condizioni di cui all'[art. 49, commi 7 e 8, D.Lgs. n. 231/2007](#) (clausola di non trasferibilità per importi pari o superiori a 1.000 euro) e siano indicati nella causale i dati essenziali dell'operazione.

2. VERIFICHE PRESSO GLI ISTITUTI DI CREDITO: MODALITÀ PER STRUMENTO DI PAGAMENTO

Le verifiche ispettive sono finalizzate a escludere la corresponsione in contanti direttamente al lavoratore, attraverso l'acquisizione di prove documentali dell'utilizzo degli strumenti prescritti. In caso di dubbio sull'effettività del pagamento, il personale ispettivo può richiedere **informazioni all'istituto di credito**, con

modalità differenziate per strumento. Per il bonifico IBAN, la richiesta va indirizzata alla **filiale del conto del datore di lavoro**, indicando i codici IBAN dei conti dei lavoratori beneficiari; la banca fornirà data di regolamento, codice identificativo dell'operazione (TRN/CRO) e importo per ciascun bonifico.

Per i **pagamenti su carta prepagata** non dotata di IBAN, la prova è fornita dalla **ricevuta di ricarica rilasciata dalla banca emittente**.

Per il **pagamento in contanti tramite conto (di tesoreria o ordinario)**, la banca comunica se il lavoratore ha riscosso le somme, specificando data e importo.

Per gli **assegni**, specificando il numero del titolo, l'istituto di credito fornisce importo, codici ABI/CAB della banca negoziatrice, data di pagamento ed eventuale esito.

Laddove il pagamento in contanti risulti di importo mensile complessivo pari o superiore a **euro 3.000**, si configura altresì la violazione dell'[art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 231/2007](#), da segnalare alle Ragionerie Territoriali dello Stato ai sensi dell'[art. 51, comma 1, D.Lgs. n. 231/2007](#) per la contestazione dell'illecito di cui all'[art. 58, D.Lgs. n. 231/2007](#).

46 — Nota n. 9294/2018

Sanzione per retribuzioni pagate senza strumenti tracciabili e maxisanzione per lavoro «nero»: regime del concorso

La nota chiarisce che, in caso di accertamento di lavoro «in nero» con remunerazione corrisposta in contanti, la sanzione per mancato utilizzo di strumenti tracciabili (art. 1, comma 913, L. n. 205/2017) si applica cumulativamente alla maxisanzione ex art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002, poiché le due disposizioni tutelano interessi distinti. L'inapplicabilità di ulteriori sanzioni in caso di maxisanzione opera solo nei confronti delle fattispecie espressamente indicate dal legislatore.

Atto	Nota n. 9294 del 9 novembre 2018	
Oggetto	Sanzione per mancato versamento della retribuzione con strumenti tracciabili ai sensi dell'art. 1, comma 913, L. n. 205/2017 – maxisanzione per lavoro «nero»	
Norme	Art. 2094 c.c.	nozione di prestatore di lavoro subordinato
	Art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002, conv. L. n. 73/2002	maxisanzione per lavoro «nero»
	Art. 3, comma 3-quinquies, D.L. n. 12/2002, conv. L. n. 73/2002	inapplicabilità di ulteriori sanzioni in caso di maxisanzione
	Art. 19, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 276/2003	sanzioni in materia di somministrazione irregolare
	Art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008, conv. L. n. 133/2008	sanzioni in materia di comunicazioni obbligatorie
	Art. 1, commi 910, 912 e 913, L. n. 205/2017	obbligo di tracciabilità delle retribuzioni e sanzione
Prassi	Nota INL prot. n. 5828 del 4 luglio 2018	sanzioni in caso di pagamento delle retribuzioni in contanti

1. QUADRO NORMATIVO

L'[art. 1, comma 913, L. n. 205/2017](#) ha introdotto, con decorrenza 1° luglio 2018, la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro a carico dei datori di lavoro o committenti che corrispondono ai lavoratori la retribuzione, ovvero ogni anticipo di essa, **senza avvalersi degli strumenti di pagamento** indicati dal comma 910 del medesimo articolo.

Il campo di applicazione della disposizione è definito dal comma 912, che lo estende a ogni rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'[art. 2094 c.c.](#), indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto, nonché ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e ai contratti instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Con nota prot. n. 5828 del 4 luglio 2018, l'Ispettorato aveva già precisato che l'illecito si configura ogniqualvolta venga corrisposta la retribuzione in violazione del comma 910, secondo la periodicità di erogazione che ordinariamente avviene su base mensile.

2. IL QUESITO: CONCORSO CON LA MAXISANZIONE PER LAVORO «NERO»

La fattispecie esaminata riguarda l'ipotesi in cui gli organi ispettivi abbiano accertato l'impiego di lavoratori «in nero» e riscontrato altresì che la **remunerazione dei medesimi sia avvenuta in contanti** anziché mediante gli strumenti di pagamento prescritti dal comma 910.

La questione è se, in tale circostanza, alla maxisanzione per lavoro «nero» ex [art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002](#) si affianchi o meno la sanzione per mancata tracciabilità della retribuzione.

3. APPLICABILITÀ CUMULATIVA DELLE SANZIONI

L'Ispettorato, d'intesa con l'Ufficio Legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha chiarito che, sebbene sia piuttosto remota la possibilità che un lavoratore «in nero» venga remunerato con strumenti tracciabili, **non può di per sé escludersi l'applicazione della sanzione prevista dal comma 913**. Tale sanzione discende dal comportamento antigiusuriero adottato ed è posta a tutela di interessi non coincidenti con quelli presidiati dalla maxisanzione per lavoro «nero».

Il legislatore, quando ha voluto escludere l'applicazione di ulteriori sanzioni in caso di contestazione della maxisanzione, lo ha fatto espressamente: l'[art. 3, comma 3-quinquies, D.L. n. 12/2002](#) prevede l'inapplicabilità esclusivamente delle sanzioni di cui all'[art. 19, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 276/2003](#) e di quelle di cui all'[art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008](#), convertito con modificazioni dalla L. n. 133/2008. La sanzione per mancata tracciabilità non è compresa in tale elenco tassativo, dunque non beneficia dell'esonero.

4. CRITERI APPLICATIVI

L'illecito di cui al comma 913 si configura solo laddove sia accertata l'effettiva erogazione della retribuzione in contanti. Nelle ipotesi di lavoro «nero», in cui la periodicità della corresponsione può non seguire il ciclo mensile ordinario, in caso di accertata erogazione giornaliera si potrebbero configurare **tanti illeciti distinti per quante giornate di lavoro «in nero» siano state effettuate**.

Resta ferma, infine, l'adozione della **diffida accertativa** per il caso in cui, pur accertata la corresponsione della retribuzione in contanti, la stessa risulti inferiore all'importo dovuto in ragione del CCNL applicato dal datore di lavoro.

47 — Circolare n. 1/2019

Verbalizzazione accertamenti – corretta individuazione dei mezzi di impugnazione

La circolare fornisce indicazioni operative sulla verbalizzazione degli accertamenti congiunti amministrativi e contributivi, chiarendo le regole per la verbalizzazione separata e la corretta indicazione dei mezzi di impugnazione (ricorso al Comitato ex art. 17 D.Lgs. n. 124/2004 e ricorso ex art. 16 D.P.R. n. 1124/1965) in funzione della natura delle contestazioni mosse.

Atto	Circolare n. 1 del 14 gennaio 2019	
Oggetto	Verbalizzazione accertamenti – indicazioni sulla corretta individuazione dei mezzi di impugnazione	
Norme	Art. 14, L. n. 689/1981	contestazione e notificazione violazioni amministrative
	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	verbale unico di accertamento
	Art. 17, D.Lgs. n. 124/2004	Comitato per i rapporti di lavoro
	Art. 16, D.P.R. n. 1124/1965	ricorso all'Ispettorato denunce INAIL
Prassi	Min.Lavoro, Circ. n. 41/2010	verbalizzazione unica e <i>dies a quo</i>
	Min.Lavoro, Nota n. 2931/2009	mezzi di impugnazione nei verbali
	Min.Lavoro, Nota n. 2653/2013	qualificazione del rapporto di lavoro
	INL, Nota prot. n. 120/2017/RIS	verbalizzazione unica e materia sanzionatoria
Giurisprudenza citata	Cass. civ., sez. lav., n. 3115/2004	<i>dies a quo</i> accertamento
	Cass. civ., sez. lav., n. 18347/2003	<i>dies a quo</i> accertamento

1. MODALITÀ DI VERBALIZZAZIONE DELL'ACCERTAMENTO CONGIUNTO

La circolare nasce dall'esigenza, rilevata dalla Commissione Centrale di programmazione dell'attività di vigilanza, di semplificare le attività di accertamento e razionalizzare i contenuti delle avvertenze sugli strumenti di tutela nelle vigilanze che investono contestualmente la materia lavoristica e quella contributiva.

In caso di accertamento congiunto, le risultanze ispettive devono essere pienamente condivise dal personale partecipante, ma possono essere riportate in **verbali separati**: uno per gli aspetti amministrativo-sanzionatori, uno per quelli contributivi. Tale impostazione discende dall'[art. 13, D.Lgs. n. 124/2004](#), che limita l'obbligo del **verbale unico** alla sola **contestazione** di sanzioni amministrative ex [art. 14, L. n. 689/1981](#), con esclusione delle violazioni previdenziali e assicurative.

Il ***dies a quo*** del termine di 90 giorni per la contestazione non decorre da singoli verbali o atti, ma dal momento in cui si sono conclusi gli accertamenti nel loro complesso, inclusi i tempi tecnici per l'analisi e la verifica di tutti gli elementi raccolti (ML, Circ. n. 41/2010; Cass. n. 3115/2004 e n. 18347/2003).

Le diverse verbalizzazioni devono essere coerenti nella ricostruzione dei fatti, specialmente per gli elementi rilevanti sia ai fini sanzionatori amministrativi sia ai fini dei recuperi previdenziali. Il **verbale contributivo** deve recare i riferimenti del verbale amministrativo, e viceversa.

2. MEZZI DI IMPUGNAZIONE

La verbalizzazione separata consente di indicare con precisione gli strumenti di tutela attivabili. Nei casi di **accertamento congiunto** su qualificazione o sussistenza del rapporto di lavoro, il **ricorso al Comitato** ex [art. 17, D.Lgs. n. 124/2004](#) è esperibile esclusivamente avverso il verbale notificato per primo (ordinariamente quello amministrativo), non anche avverso il successivo verbale contributivo relativo ai medesimi rapporti di lavoro.

Il **Comitato ex art. 17** D.Lgs. n. 124/2004 è competente per tutti gli atti aventi ad oggetto la sussistenza o la qualificazione del rapporto di lavoro (lavoro nero, riqualificazione co.co.co., disconoscimento apprendistato, tirocinio, lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c.). Rientrano nella competenza del Comitato anche i ricorsi avverso verbali che disconoscono il lavoro autonomo dell'artigiano o del commerciante ovvero le collaborazioni familiari.

Non sono invece impugnabili al Comitato i provvedimenti con cui si disconosca la **natura artigianale dell'impresa** con annullamento della posizione contributiva nella relativa gestione, trattandosi di questione di diverso inquadramento previdenziale del lavoratore autonomo, per la quale sono attivabili gli strumenti ex art. 7, L. n. 443/1985.

Con riferimento al ricorso ex [art. 16, D.P.R. n. 1124/1965](#), in caso di concorso con il ricorso al Comitato, l'Ispettorato territoriale adito deve **sospendere la trattazione** del gravame fino all'adozione del provvedimento del Comitato. Se il ricorso ex art. 17 non è stato presentato nei termini o è stato rigettato, il ricorso ex art. 16 va dichiarato inammissibile nei limiti dell'identità dell'oggetto.

48 — Circolare n. 2/2019

Legge di bilancio 2019 – chiarimenti sulle maggiorazioni delle sanzioni

La circolare illustra le maggiorazioni sanzionatorie introdotte dall'art. 1, comma 445, L. n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) per le violazioni in materia di lavoro nero, interposizione illecita, distacco transnazionale, orario di lavoro e sicurezza, e ne chiarisce l'applicazione temporale e la destinazione dei proventi.

Atto	Circolare n. 2 del 14 gennaio 2019	
Oggetto	Art. 1, comma 445 lett. d) e f), L. n. 145/2018 – maggiorazioni sanzioni	
Norme	Art. 3, D.L. n. 12/2002 conv. L. n. 73/2002	Maxisanzione per lavoro nero
	Art. 14, D.L. n. 145/2013 conv. L. n. 9/2014	Destinazione proventi sanzionatori attività ispettiva
	Art. 18-bis, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003	Sanzioni per violazioni orario di lavoro, riposo e ferie
	Art. 18, D.Lgs. n. 276/2003	Sanzioni per condotte interpositive
	Art. 13, comma 6, D.Lgs. n. 81/2008	Destinazione proventi sanzioni in materia di sicurezza sul lavoro
	Art. 12, D.Lgs. n. 136/2016	Sanzioni per violazioni obblighi amministrativi nel distacco transnazionale
	Art. 1, comma 445, L. n. 145/2018	Maggiorazioni sanzioni e destinazione proventi (legge di bilancio 2019)

1. LE MAGGIORAZIONI INTRODOTTE DALLA LEGGE DI BILANCIO 2019

La [L. n. 145/2018](#) (legge di bilancio 2019), al comma 445, lett. d), dell'art. 1, ha previsto la maggiorazione degli importi sanzionatori per le violazioni che più incidono sulla tutela degli interessi e della dignità dei lavoratori. In particolare, è stabilito un **aumento del 20%** degli importi previsti da:

- a) [art. 3, D.L. n. 12/2002](#) (conv. da L. n. 73/2002), in materia di **maxisanzione per lavoro nero**;
- b) [art. 18, D.Lgs. n. 276/2003](#), che sanziona le **condotte interpositive**;
- c) [art. 12, D.Lgs. n. 136/2016](#), che punisce le violazioni degli obblighi amministrativi connessi alle procedure di **distacco transnazionale**;
- d) [art. 18-bis, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003](#), che puniscono le violazioni degli obblighi in materia di durata massima dell'**orario di lavoro, riposo settimanale, ferie** e riposo giornaliero.

È altresì previsto un **aumento del 10%** degli importi dovuti per la violazione delle disposizioni del [D.Lgs. n. 81/2008](#) in materia di **salute e sicurezza** sul lavoro. Ulteriori maggiorazioni del 20% potranno essere previste per le violazioni di altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale, individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. RADDOPPIO IN CASO DI RECIDIVA E APPLICAZIONE TEMPORALE

Le **maggiorazioni** sono **raddoppiate** laddove, nei **tre anni precedenti**, il datore di lavoro sia stato destinatario di **sanzioni amministrative o penali** per i medesimi illeciti.

In applicazione del principio del **tempus regit actum**, le maggiorazioni trovano applicazione in relazione a condotte realizzatesi a partire dal 2019. Per le condotte a carattere permanente, la collocazione temporale va individuata nel momento in cui la condotta cessa: a titolo esemplificativo, il mantenimento di un lavoratore in nero a cavallo tra il 2018 e il 2019 è soggetto ai nuovi importi sanzionatori.

3. DESTINAZIONE DEI PROVENTI E RAPPORTO CON LA NORMATIVA PREVIGENTE

Nel limite di **15 milioni di euro** annui, le maggiorazioni introdotte dalla legge di bilancio sono versate al bilancio dello Stato per essere riassegnate allo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con destinazione all'incremento del **Fondo risorse decentrate** dell'INL per la valorizzazione del personale, secondo criteri definiti dalla **contrattazione collettiva integrativa**. Restano ferme le somme che l'[art. 13, comma 6, D.Lgs. n. 81/2008](#) destina al capitolo regionale per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dalle ASL. La destinazione delle maggiorazioni prescinde dall'organo di vigilanza che abbia irrogato la sanzione.

Le maggiorazioni introdotte dalla legge di bilancio si pongono in sistema con quelle previste dall'[art. 14, D.L. n. 145/2013](#) (conv. in L. n. 9/2014), che aveva già previsto il **raddoppio degli importi** sanzionatori di cui all'art. 18-bis, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003 e la destinazione del **30%** degli importi sanzionatori relativi al lavoro nero e alla sicurezza a misure di efficientamento dell'attività ispettiva (ora nel limite ampliato a 13 milioni di euro). Gli importi sanzionatori indicati dalla legge di bilancio sono sin da subito applicabili in relazione a condotte riferibili al 2019, con la conseguenza che anche il **30%** da destinare alle finalità del D.L. n. 145/2013 è calcolato sugli importi rimodulati.

A titolo esemplificativo, la **sanzione base** per l'occupazione di un **lavoratore in nero** fino a trenta giorni di effettivo lavoro — originariamente prevista tra € 1.500 e € 9.000 — risulta pari a una somma compresa tra **€ 1.800 e € 10.800**. Di tale importo, 300 € (pari al 20% dell'originario importo minimo) saranno versati con un apposito **codice tributo** di prossima istituzione, mentre restano fermi, nelle more, i codici tributo in uso. Un ulteriore 30% dell'importo rimodulato, pari a 540 €, è destinato alle finalità del D.L. n. 145/2013.

49 — Nota n. 1148/2019

Maggiorazioni delle sanzioni – chiarimenti sulla recidiva (nota integrativa alla circ. n. 2/2019)

La nota fornisce chiarimenti applicativi sulla clausola di recidiva introdotta dall'art. 1, comma 445, lett. e), L. n. 145/2018, precisando i criteri per l'individuazione del soggetto destinatario e le condizioni di definitività dell'illecito pregresso rilevanti ai fini del raddoppio delle maggiorazioni sanzionatorie.

Atto	Nota n. 1148 del 5 febbraio 2019	
Oggetto	Art. 1, comma 445, lett. e), L. n. 145/2018 – maggiorazioni sanzioni. Nota integrativa alla circolare n. 2/2019	
Norme	Art. 8-bis, L. n. 689/1981	Recidiva nelle violazioni amministrative
	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	Diffida e pagamento in misura ridotta
	Art. 15, D.Lgs. n. 124/2004	Estinzione agevolata degli illeciti amministrativi
	Art. 8, comma 2, lett. b), L. n. 199/2016	Recidiva nel caporalato (norma di raffronto)
	Artt. 20 e 21, D.Lgs. n. 758/1994	Estinzione degli illeciti in materia di sicurezza
	Art. 1, comma 445, lett. e), L. n. 145/2018	Raddoppio maggiorazioni in caso di recidiva
Prassi	Circ. INL n. 2/2019	Maggiorazioni sanzioni legge di bilancio 2019
Giurisprudenza citata	Cass. Sez. IV Penale, 7 febbraio – 5 aprile 2013, n. 15913	Recidiva: sufficienza della situazione oggettiva di precedente violazione analoga, senza necessità che l'illecito pregresso sia stato commesso dopo l'entrata in vigore della norma

2. LA CLAUSOLA DI RECIDIVA: AMBITO APPLICATIVO

La nota integra la [circ. INL n. 2/2019](#) fornendo chiarimenti sulla portata applicativa dell'[art. 1, comma 445, lett. e\), L. n. 145/2018](#), che prevede il **raddoppio delle maggiorazioni** sanzionatorie laddove il **datore di lavoro**, nei tre anni precedenti, sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i **medesimi illeciti**. La disposizione sanziona la reiterazione dei **medesimi illeciti**, ossia l'ulteriore violazione dello stesso precetto già trasgredito nel precedente **triennio**.

Ai fini della verifica sulla sussistenza della recidiva, il destinatario delle sanzioni pregresse va individuato nel soggetto che, nell'ambito della medesima impresa, ha rivestito la **qualità di «trasgressore»** in caso di **violazioni amministrative**, ovvero di **«datore di lavoro»** in caso di violazioni punite dal D.Lgs. n. 81/2008.

3. LA DEFINITIVITÀ DELL'ILLECITO PREGRESSO

In applicazione dei principi generali chiariti dalla giurisprudenza in riferimento all'[art. 8-bis, L. n. 689/1981](#), ai fini della recidiva occorre far riferimento agli **illeciti definitivamente accertati**. La nota precisa che l'espressione «essere destinatario delle medesime sanzioni nel **triennio precedente**» va intesa nel senso di aver ricevuto **provvedimenti divenuti definitivi** nel triennio precedente alla commissione del nuovo illecito.

La definitività consegue: allo spirare del termine per impugnare l'**ordinanza-ingiunzione** ex [art. 18, L. n. 689/1981](#); al **pagamento della sanzione** ingiunta; al **passaggio in giudicato** della sentenza emessa a seguito di impugnazione della medesima ordinanza.

4. CAUSE OSTATIVE ALLA RECIDIVA

Sono ostative all'applicazione del raddoppio le ipotesi di **estinzione degli illeciti amministrativi per pagamento in misura ridotta** ex [art. 16, L. n. 689/1981](#), ai sensi dell'[art. 8-bis, comma 4, L. n. 689/1981](#), cui va equiparato il pagamento ai sensi dell'[art. 13, D.Lgs. n. 124/2004](#). Allo stesso modo non rilevano gli illeciti per i quali il contravventore abbia adempiuto alla **prescrizione** con i relativi pagamenti ai sensi degli [artt. 20 e 21, D.Lgs. n. 758/1994](#) e dell'[art. 15, D.Lgs. n. 124/2004](#).

Non è inoltre richiesto che gli illeciti pregressi rilevanti ai fini della recidiva siano stati commessi dopo l'entrata in vigore della nuova disposizione: come chiarito dalla giurisprudenza in casi analoghi, la norma prevede una sanzione più gravosa per chi si trova «nella situazione oggettiva di aver già commesso analoga violazione», ritenendo tale situazione indice di maggiore **pericolosità** (**Cass. Sez. IV Penale, n. 15913/2013**).

50 — Nota n. 1214/2019

Contratto a termine assistito – applicabilità anche al superamento del limite fissato dalla contrattazione collettiva

La nota chiarisce, in accordo con il Ministero del lavoro, che l'ulteriore contratto a tempo determinato stipulabile presso l'Ispettorato territoriale ai sensi dell'art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 può essere concluso anche quando il limite massimo raggiunto sia quello fissato dalla contrattazione collettiva e non solo quello legale di 24 mesi.

Atto	Nota n. 1214 del 7 febbraio 2019	
Oggetto	Art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 – deroga assistita e ulteriore contratto a tempo determinato stipulato presso gli Ispettorati territoriali del lavoro	
Norme	Art. 19, commi 1, 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2015	Durata massima e deroga assistita del contratto a tempo determinato

1. IL QUESITO INTERPRETATIVO E LA RISPOSTA DELL'INL

L'[art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015](#) prevede che, fermo quanto disposto al comma 2, un **ulteriore contratto a tempo determinato** tra gli stessi soggetti, della durata massima di **dodici mesi**, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. Il dubbio interpretativo riguardava se tale facoltà operasse solo al raggiungimento del **limite legale di 24 mesi**, oppure anche al raggiungimento del limite massimo eventualmente fissato dalla **contrattazione collettiva**.

L'INL, interpellato il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, conferma che l'ulteriore contratto della durata di 12 mesi può essere stipulato anche quando il **limite massimo** raggiunto sia quello individuato dalla **contrattazione collettiva**. Tale conclusione discende dal tenore letterale della norma, che ammette la stipula dell'ulteriore contratto «fermo quanto disposto al **comma 2**»: il richiamo al **comma 2** riguarda l'intera disciplina della **durata massima** dei rapporti tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro, che è pari a 24 mesi o a quella stabilita dalle parti sociali.

Resta ferma, in caso di rinnovo del contratto, la necessità di verificare la sussistenza delle condizioni di cui all'[art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015](#) (**causale**).

51 — Circolare n. 3/2019

Somministrazione fraudolenta – indicazioni operative per il personale ispettivo

La circolare fornisce indicazioni operative sul reato di somministrazione fraudolenta reintrodotta dall'art. 38-bis, D.Lgs. n. 81/2015 (L. n. 96/2018), disciplinandone i criteri di accertamento, il concorso con le sanzioni amministrative per somministrazione illecita, il regime sanzionatorio differenziato e le regole intertemporali per le condotte avviate prima del 12 agosto 2018.

Atto	Circolare n. 3 del 11 febbraio 2019	
Oggetto	L. n. 96/2018 di conversione del D.L. n. 87/2018 – art. 38-bis D.Lgs. n. 81/2015 – somministrazione fraudolenta – indicazioni operative	
Norme	Art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989	Determinazione degli imponibili contributivi
	Art. 1655 c.c.	Contratto di appalto
	Artt. 1 e 2, comma 1, c.p.	Principio di legalità e irretroattività della legge penale
	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	Diffida amministrativa
	Art. 15, D.Lgs. n. 124/2004	Prescrizione obbligatoria
	Art. 18, D.Lgs. n. 276/2003	Sanzioni per somministrazione illecita
	Art. 28, D.Lgs. n. 276/2003	Somministrazione fraudolenta (abrogato)
	Art. 29, comma 3-bis, D.Lgs. n. 276/2003	Imputazione degli atti nell'appalto non genuino
	Art. 30, D.Lgs. n. 276/2003	Distacco di personale
	Art. 16, L. n. 689/1981	Pagamento in misura ridotta
	Art. 3, D.Lgs. n. 136/2016	Distacco transnazionale non autentico e imputazione del lavoratore
	Art. 4, D.Lgs. n. 136/2016	Condizioni di lavoro ed occupazione nel distacco transnazionale
	Artt. 31, 32 e 33, D.Lgs. n. 81/2015	Limiti e divieti alla somministrazione di lavoro
	Art. 38, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015	Imputazione degli atti del somministratore all'utilizzatore
	Art. 38-bis, D.Lgs. n. 81/2015	Somministrazione fraudolenta (reintrodotta da L. n. 96/2018)
	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004	Diffida accertativa per crediti retributivi
	L. n. 96/2018	Conversione del D.L. n. 87/2018 (decreto dignità)
Prassi	Circ. ML n. 5/2011	Somministrazione fraudolenta nell'appalto illecito: prescrizione obbligatoria e diffida accertativa
	Circ. ML n. 6/2016	Inapplicabilità della diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004 alla sanzione per somministrazione illecita

	Circ. INL n. 10/2018	Appalto illecito: indicazioni operative
Giurisprudenza citata	Cass. pen., sez. III, n. 16381/2010	Somministrazione fraudolenta come reato permanente
	Cass. pen., sez. III, n. 25313/2015	Conferma del carattere permanente della somministrazione fraudolenta
	Cass. pen., 7 maggio 2015, n. 43813	Rilevanza della situazione finanziaria dell'impresa committente ai fini dell'accertamento dell'intento fraudolento

2. LA FATTISPECIE: REINTRODUZIONE DEL REATO DI SOMMINISTRAZIONE FRAUOLENTA

La [L. n. 96/2018](#), in vigore dal 12 agosto 2018, ha reintrodotto all'[art. 38-bis, D.Lgs. n. 81/2015](#) il reato di **somministrazione fraudolenta**, configurabile in tutti i casi in cui «la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di **eludere norme inderogabili** di legge o di **contratto collettivo** applicate al lavoratore». La fattispecie era già prevista, con formulazione identica, dall'[art. 28, D.Lgs. n. 276/2003](#), poi abrogato dall'art. 55 del D.Lgs. n. 81/2015.

L'illecito è punito con l'**ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore** coinvolto e **per ciascun giorno** di somministrazione, ferma restando l'applicazione dell'[art. 18, D.Lgs. n. 276/2003](#) che sanziona in via amministrativa la **somministrazione illecita**.

3. APPALTO ILLECITO E SOMMINISTRAZIONE FRAUOLENTA

Il ricorso a un **appalto illecito** — ossia a uno schema negoziale privo dei requisiti di cui all'[art. 1655 c.c.](#) — costituisce, di per sé, elemento sintomatico di una **finalità fraudolenta**, individuabile nell'elusione di norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, quali le **norme sugli imponibili contributivi** ([art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989](#)) o quelle che introducono **divieti** o limiti alla somministrazione ([artt. 31, 32 e 33, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Il conseguimento di **effettivi risparmi sul costo del lavoro o l'accertata elusione dei divieti in materia di somministrazione** è sufficiente a dimostrare l'**intento fraudolento**. Appare tuttavia opportuno acquisire ulteriori elementi istruttori, quali la situazione finanziaria non positiva dell'impresa committente (desumibile dalle banche dati previdenziali o dalla presenza di pregresso lavoro nero) o l'impossibilità di sostenere i costi del personale necessario per la propria attività (cfr. Cass. pen. n. 43813/2015).

Nelle ipotesi di **appalto/distacco illecito** con elementi di fraudolenza, il personale ispettivo dovrà: contestare la **violazione amministrativa** di cui all'[art. 18, D.Lgs. n. 276/2003](#) (per la quale non è ammessa la diffida ex [art. 13, D.Lgs. n. 124/2004](#), trovando applicazione l'[art. 16, L. n. 689/1981](#)); adottare la **prescrizione obbligatoria** per la cessazione della condotta e l'assunzione dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore; adottare la **diffida accertativa** ex [art. 12, D.Lgs. n. 124/2004](#) per le differenze retributive. Il calcolo delle giornate di somministrazione ai fini della sanzione amministrativa vale anche per l'ammenda penale di cui all'art. 38-bis.

4. SOMMINISTRAZIONE FRAUOLENTA AL DI FUORI DELL'APPALTO ILLECITO

Il reato può configurarsi anche **al di fuori del pseudo-appalto**: nell'ambito di somministrazioni tramite agenzie autorizzate (con onere probatorio più rigoroso quanto alla «specificità finalità» elusiva), in ipotesi di **distacco di personale** in elusione dell'[art. 30, D.Lgs. n. 276/2003](#), o in ipotesi di **distacco transnazionale «non autentico»** ai sensi dell'[art. 3, D.Lgs. n. 136/2016](#). Un caso ricorrente rilevato dall'attività ispettiva è il licenziamento di un lavoratore e il suo reimpiego tramite agenzia di somministrazione, con risparmio retributivo e contributivo a danno del lavoratore.

Nel caso di **distacco transnazionale non autentico**, l'applicazione dell'[art. 38-bis](#) richiede non solo che la condotta abbia prodotto **effetti elusivi** sotto il profilo previdenziale, ma anche la violazione degli obblighi sulle condizioni di lavoro di cui all'[art. 4, D.Lgs. n. 136/2016](#). Il **distacco non autentico** comporta l'imputazione del lavoratore in capo al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione ([art. 3, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016](#)), fatti salvi gli effetti contributivi connessi al disconoscimento dell'A1; ai fini sanzionatori, il personale ispettivo impartirà la prescrizione ex [art. 15, D.Lgs. n. 124/2004](#) avente ad oggetto la cessazione della condotta anti-giuridica.

Nelle ipotesi di **somministrazione conforme alle disposizioni normative ma con intento fraudolento**, troverà applicazione esclusivamente la **sanzione penale dell'art. 38-bis**, con prescrizione obbligatoria e **diffida accertativa** nei confronti dell'utilizzatore. È altresì possibile applicare l'[art. 38, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#) per imputare all'utilizzatore gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto.

5. REGIME INTERTEMPORALE

La dottrina e la giurisprudenza (Cass. pen., sez. III, n. 16381/2010 e n. 25313/2015) qualificano la somministrazione fraudolenta come **reato permanente**, la cui consumazione coincide con la cessazione della condotta. Tale qualificazione rileva sia per individuare la norma applicabile, sia per la decorrenza del termine di prescrizione.

In applicazione dei principi di legalità e irretroattività della legge penale ([artt. 1 e 2 c.p.](#)), per le condotte di somministrazione fraudolenta avviate prima del 12 agosto 2018 e protratte successivamente, il reato di cui all'art. 38-bis può configurarsi **solo a decorrere dal 12 agosto 2018**, con commisurazione della sanzione per le sole giornate successive a tale data. Per il periodo precedente trova applicazione, in via esclusiva, la sanzione amministrativa di cui all'[art. 18, D.Lgs. n. 276/2003](#).

52 — Circolare n. 4/2019

Verbalizzazione accertamenti ispettivi – preclusioni ex art. 3, comma 20, L. n. 335/1995

La circolare illustra il regime delle preclusioni in materia previdenziale e assicurativa, chiarisce i limiti operativi dell'effetto preclusivo e fornisce indicazioni pratiche sulla verbalizzazione dell'oggetto dell'accertamento al fine di circoscriverne correttamente la portata.

Atto	Circolare n. 4 del 11/02/2019	
Oggetto	Verbalizzazione accertamenti ispettivi – preclusioni ex art. 3, comma 20, L. n. 335/1995 – indicazioni operative al personale ispettivo	
Norme	Art. 3, co. 20, L. n. 335/1995	regime delle preclusioni degli accertamenti ispettivi previdenziali
Prassi	Circ. INPS n. 226/1996	comportamenti omissivi rilevanti ai fini della preclusione
	Circ. INPS n. 124/1998	ispezioni mirate e carattere limitato del mandato ispettivo
	INAIL, circ. n. 86/2004	verifiche settoriali in ambito assicurativo
	Nota INL n. 120/2017/RIS	prime indicazioni sulle preclusioni degli accertamenti
	INAIL, nota n. 2176/2017	definizione dell'ambito assicurativo
Giurisprudenza citata	Cass., sez. lav., n. 8462/2007	preclusione limitata ad accertamenti previdenziali e assicurativi

1. IL REGIME DELLE PRECLUSIONI: AMBITO DI APPLICAZIONE E CONDIZIONI

Il regime delle preclusioni inerisce esclusivamente agli **accertamenti di natura previdenziale e assicurativa**. L'[art. 3, co. 20, L. n. 335/1995](#), come modificato dalla L. n. 402/1996, dispone che gli accertamenti ispettivi in materia previdenziale e assicurativa devono risultare da appositi **verbali**, da **notificare** anche nei casi di constatata regolarità. La **preclusione** opera esclusivamente nelle seguenti **ipotesi**:

- la verifica ha accertato la **regolarità** della posizione del datore di lavoro, limitatamente al **periodo temporale**, alle posizioni esaminate e allo specifico **oggetto indicati nel verbale** di attestazione;
- il datore di lavoro ha provveduto alla integrale regolarizzazione previdenziale e assicurativa delle posizioni contestate.

La preclusione **non opera** qualora

- il datore di lavoro non abbia provveduto alla **integrale regolarizzazione** delle contestazioni,
- nei casi in cui le ulteriori verifiche siano originate da comportamenti omissivi o irregolari del datore o da denunce del lavoratore.

La **circ. INPS n. 226/1996** elenca, in via esemplificativa, i **comportamenti omissivi** rilevanti (rifiuto di esibizione documentale, **diniego di accesso**, intralcio alle dichiarazioni) e i **comportamenti irregolari** (**mancate registrazioni** nel libro matricola o libro paga, registrazione di retribuzioni inferiori a quelle corrisposte, non rilevabili al momento dell'ispezione). Le preclusioni operano solo in relazione all'attività di vigilanza, senza pregiudizio per le verifiche d'ufficio in ordine alla sussistenza dei crediti previdenziali e alla regolarità delle posizioni assicurative.

La Corte di Cassazione ha precisato che la **seconda visita ispettiva** è preclusa soltanto nel caso in cui la prima abbia avuto ad oggetto, in concreto, il medesimo **accertamento in materia previdenziale** e assicurativa, essendo irrilevante l'espletamento di una precedente ispezione avente ad oggetto qualsiasi altra materia (**Cass., sez. lav., n. 8462/2007**). Ne consegue che, qualora una precedente attività ispettiva abbia avuto ad oggetto

esclusivamente aspetti inerenti la regolarità amministrativa dei rapporti di lavoro, la preclusione si configura soltanto in relazione agli eventuali effetti sul piano previdenziale e assicurativo dell'accertamento amministrativo.

2. OGGETTO DELL'ACCERTAMENTO ISPETTIVO E MODALITÀ DI VERBALIZZAZIONE

Il regime delle preclusioni si estende, per espressa previsione dell'art. 3, comma 20, L. n. 335/1995, anche agli **atti e documenti esaminati** dagli ispettori e indicati nel verbale di accertamento, nonché ai verbali redatti dai funzionari dell'Ispettorato in materia previdenziale e assicurativa. Il **libro unico del lavoro**, per la complessità dei suoi contenuti, rappresenta uno dei documenti il cui esame potrebbe determinare una preclusione laddove — a fronte di una richiesta di esibizione non adeguatamente esplicitata — venisse adottato un verbale che contesti solo alcune omissioni contributive che il datore **regolarizzi**. La richiesta del LUL esplicitamente finalizzata al controllo del rispetto dei tempi di riposo o delle ferie non preclude l'esame del medesimo documento e le eventuali contestazioni nell'ambito di una successiva ispezione avente ad oggetto la verifica dell'imponibile previdenziale.

Si ritiene pertanto opportuno che nel **verbale di primo accesso** venga specificato l'**oggetto dell'accertamento ispettivo**, quantomeno in ordine alle finalità di verifica, riportando — a titolo esemplificativo — la seguente dicitura: «la presente verifica è finalizzata esclusivamente al controllo della regolarità amministrativa dei rapporti di lavoro e/o all'esame dei profili previdenziali e/o assicurativi in relazione al periodo dal ___ al ___».

Qualora nel corso di una verifica circoscritta emergano ulteriori **profili da approfondire**, sarà sempre possibile ampliare l'oggetto dell'indagine formalizzando le necessarie ulteriori richieste documentali mediante notifica di un **verbale interlocutorio**. Il **verbale unico di conclusione** degli accertamenti dovrà infine riportare l'indicazione puntuale degli **atti e documenti esaminati** in relazione alle finalità dell'accertamento, alle singole posizioni dei lavoratori interessati e al periodo oggetto di verifica.

53 — Nota n. 1438/2019

Lavoro notturno – periodo di riferimento per il calcolo della media oraria

La nota, acquisito l'orientamento del Ministero del lavoro, chiarisce che il periodo di riferimento per il calcolo della media delle ore di lavoro notturno ex art. 13, D.Lgs. n. 66/2003 è la settimana lavorativa astratta di sei giorni, indipendentemente dall'articolazione concreta dell'orario del singolo lavoratore (5 o 6 giorni lavorativi).

Atto	Nota n. 1438 del 14 febbraio 2019	
Oggetto	Richiesta di parere in ordine ai limiti dell'orario di lavoro notturno ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 66/2003 – periodo di riferimento sul quale calcolare come media il suddetto limite	
Norme	Art. 7, D.Lgs. n. 66/2003	Riposo giornaliero obbligatorio (il giorno escluso dalla settimana di riferimento)
	Art. 13, D.Lgs. n. 66/2003	Limite dell'orario di lavoro notturno e facoltà di deroga contrattuale sul periodo di riferimento
Prassi	Circ. ML n. 8/2005	Orario di lavoro notturno: limite di otto ore come media giornaliera su base settimanale in assenza di diversa previsione contrattuale

2. LA NORMA E IL QUESITO INTERPRETATIVO

L'[art. 13, D.Lgs. n. 66/2003](#) stabilisce che l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le **otto ore in media** nelle **ventiquattro ore**, salva l'individuazione da parte dei **contratti collettivi** — anche aziendali — di un **periodo di riferimento** più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

La norma nulla dice in ordine al parametro temporale in relazione al quale effettuare la **media** oraria in assenza di diversa previsione contrattuale. Sul punto è intervenuta la **circ. ML n. 8/2005**, precisando che tale limite costituisce, data la sua formulazione, una **media** tra ore lavorate e non lavorate pari a 1/3 (8/24) che, in mancanza di esplicita previsione normativa, può essere applicato su un periodo di riferimento pari alla **settimana lavorativa**, considerato che il legislatore ha in più occasioni adoperato l'arco settimanale quale parametro per la quantificazione della durata della prestazione.

In relazione a tale parametro, l'ITL di Biella-Vercelli — per il tramite dell'IL di Milano — ha chiesto se la «settimana lavorativa» debba essere riferita all'articolazione concreta dell'orario settimanale del singolo lavoratore (che può essere organizzato su 5 o 6 giorni) oppure debba essere intesa in termini astratti, con riferimento costante a 6 giorni di lavoro.

Dalla soluzione del quesito discendono evidenti conseguenze pratiche sul calcolo della media e quindi sulla verifica del rispetto del limite all'orario di lavoro notturno.

3. LE IMPLICAZIONI PRATICHE DEL QUESITO

Nel caso in cui la **settimana lavorativa di 40 ore** sia articolata su **cinque giorni**, il personale impegnato in **lavoro notturno** non può svolgere **lavoro straordinario**: la media oraria giornaliera di otto ore è già raggiunta con il completamento dell'ordinario orario di lavoro (40:5=8). Qualsiasi ora straordinaria determinerebbe la violazione del divieto di cui all'[art. 13, D.Lgs. n. 66/2003](#).

Nel caso invece di settimana articolata su **sei giornate**, il lavoratore notturno potrebbe effettuare lavoro straordinario fino al limite delle **48 ore settimanali** in quanto, in questo caso, la media giornaliera è rispettosa del limite legale (48:6=8).

4. LA SOLUZIONE INTERPRETATIVA: SETTIMANA ASTRATTA DI SEI GIORNI

L'INL, sulla base dell'orientamento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali interpellato sul punto, chiarisce che la «**settimana lavorativa**», in assenza di una definizione normativa o contrattuale, va individuata

nell'astratto periodo di **sei giorni** — corrispondente alla settimana «al netto» del **giorno obbligatorio di riposo di cui all'art. 7, D.Lgs. n. 66/2003** — indipendentemente dall'articolazione concreta dell'orario del singolo lavoratore. Nel caso di prestazione lavorativa su cinque giorni, il sesto giorno è pertanto da considerarsi giornata di lavoro a zero ore.

Tale soluzione, che prescinde da una valutazione caso per caso legata al singolo orario di lavoro del dipendente, consente un'**applicazione più uniforme** della disciplina in materia di lavoro notturno. Essa tiene inoltre in debito conto il fatto che il lavoratore abitualmente impiegato su cinque giorni a settimana dispone comunque di due giorni per il **recupero delle proprie energie psicofisiche** — circostanza che il criterio astratto riflette adeguatamente nel calcolo della media.

54 — Lettera circolare n. 1881/2019

Videosorveglianza – provvedimenti autorizzativi e modifica degli assetti aziendali

La lettera circolare chiarisce che il cambio di titolarità dell'impresa (fusione, incorporazione, cessione o affitto d'azienda o di ramo d'azienda) non impone di per sé il rinnovo delle procedure autorizzative ex art. 4, L. n. 300/1970 per gli impianti audiovisivi già installati, a condizione che non siano mutati i presupposti legittimanti né le modalità di funzionamento degli impianti. Il titolare subentrante è tenuto a effettuare specifica comunicazione all'Ufficio e a rendere dichiarazione di invarianza.

Atto	Lettera circolare n. 1881 del 25 febbraio 2019	
Oggetto	Indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi	
Norme	Art. 4, L. n. 300/1970	Impianti audiovisivi e strumenti di controllo a distanza: accordo collettivo o autorizzazione ispettiva come condizione di legittimità

2. IL QUESITO: CAMBIO DI TITOLARITÀ E SORTE DELLE AUTORIZZAZIONI PREESISTENTI

Sono pervenute all'INL richieste di chiarimento circa la corretta applicazione dell'[art. 4, L. n. 300/1970](#) nelle ipotesi in cui, per effetto di processi di modifica degli assetti proprietari — **fusioni, cessioni, incorporazioni, affitto d'azienda** o di ramo d'azienda — si verifichi un **cambio di titolarità** dell'impresa che abbia installato **impianti audiovisivi** o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di **controllo a distanza** dell'attività dei lavoratori. La questione posta è se, in tali fattispecie, si renda necessario rinnovare le procedure di **accordo in sede sindacale** o quelle autorizzative davanti all'Ispettorato, oppure sia sufficiente che la sopravvenuta modifica della proprietà venga resa formalmente nota alle competenti sedi dell'Ispettorato.

3. IL CRITERIO RISOLUTIVO: ASPETTI SOSTANZIALI, NON FORMALI

L'INL individua il criterio dirimente non nei profili formali legati alla titolarità dell'impresa, bensì negli **aspetti sostanziali** concernenti la possibile modifica delle condizioni e dei **presupposti di fatto** che avevano consentito l'installazione degli impianti. Il mero «subentro» di un'impresa in locali già dotati degli impianti o strumenti in premessa non integra di per sé profili di illegittimità, qualora gli impianti o strumenti stessi siano stati installati osservando le procedure — **accordo collettivo** o **autorizzazione** — previste dall'[art. 4, L. n. 300/1970](#) e non siano intervenuti mutamenti né nei **presupposti legittimanti** (**esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale**) né nelle **modalità di funzionamento** degli impianti stessi.

Al fine di consentire un efficace svolgimento di eventuali **iniziative ispettive**, nei casi in esame il titolare subentrante è tenuto ad adempiere a due obblighi: (a) **comunicare all'Ufficio** che ha rilasciato l'autorizzazione gli **estremi del relativo provvedimento**; (b) rendere una **dichiarazione** con la quale attesti che, con il **cambio di titolarità**, non sono mutati né i **presupposti legittimanti** il rilascio del provvedimento né le **modalità di uso** dell'impianto audiovisivo o dello strumento autorizzato. Tali adempimenti rispondono a una logica di **trasparenza** e consentono all'Ispettorato di verificare la persistenza delle condizioni che avevano giustificato il provvedimento originario.

Laddove non ricorra la **condizione di invarianza** dei presupposti — ad esempio perché il nuovo titolare intende utilizzare gli impianti per **finalità diverse**, ovvero le **condizioni organizzative** o produttive dell'impresa siano sostanzialmente mutate — sarà necessario avviare nuovamente le procedure ex [art. 4, L. n. 300/1970](#). Sono in ogni caso **assolutamente vietate** eventuali **modalità di uso** degli impianti diverse da quelle già autorizzate, a prescindere dal cambio di titolarità.

55 — Circolare n. 5/2019

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – linee guida per la vigilanza

La circolare fornisce linee guida operative per l'attività di vigilanza in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ex art. 603 bis c.p., come riformulato dalla L. n. 199/2016, con indicazioni sugli elementi costitutivi del reato, le metodologie investigative, la gestione dell'audizione delle vittime, le indagini patrimoniali e il controllo giudiziario dell'azienda.

Atto	Circolare n. 5 del 28 febbraio 2019	
Oggetto	Art. 603 bis c.p. intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – attività di vigilanza – Linee guida	
Norme	Art. 64, comma 3, lett. b) e c), c.p.p.	Avvisi all'indagato prima dell'interrogatorio: facoltà di non rispondere e qualità di testimone su fatti altrui
	Art. 190 bis c.p.p.	Esame di persone già sentite in incidente probatorio: limitazioni all'esame dibattimentale
	Art. 240 bis c.p.	Confisca in casi particolari (sproporzione patrimoniale)
	Art. 266 c.p.p.	Intercettazioni di conversazioni o comunicazioni
	Art. 347 c.p.p.	Obbligo di riferire la notizia di reato senza ritardo
	Art. 350, comma 7, c.p.p.	Sommarie informazioni e dichiarazioni spontanee dell'indagato nell'immediatezza dell'accesso
	Art. 375 c.p.p.	Invito a presentarsi per interrogatorio nella fase delle indagini preliminari
	Art. 392, comma 1 bis, c.p.p.	Incidente probatorio per l'audizione della vittima vulnerabile
	Art. 398, comma 5, c.p.p.	Modalità protette di audizione in incidente probatorio
	Art. 416 c.p.	Associazione per delinquere (possibile concorso con il reato di caporalato)
	Art. 416 bis c.p.	Associazioni di tipo mafioso anche straniere
	Art. 498 c.p.p.	Esame dei testimoni in dibattimento e modalità di audizione protetta
	Art. 600 c.p.	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (ipotesi aggravata connessa a condizioni alloggiative degradanti)
	Art. 600 septies.1 c.p.	Attenuante per collaborazione nei reati contro la persona
	Art. 603 bis c.p.	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: fattispecie, indici di sfruttamento e aggravanti speciali
	Art. 603 bis.1 c.p.	Attenuante per collaborazione nel reato di intermediazione illecita e sfruttamento
	Art. 603 bis.2 c.p.	Confisca obbligatoria del profitto del reato di caporalato (anche per equivalente)
	Art. 629 c.p.	Estorsione (ipotesi configurabile ove il lavoratore sia costretto a restituire parte della retribuzione)

	Art. 644 c.p.	Usura: nozione di «stato di bisogno» richiamata in via interpretativa dalla giurisprudenza
	Artt. 7, 9 e 10, D.Lgs. n. 66/2003	Riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali (indici di sfruttamento lavorativo)
	Art. 10 bis, D.Lgs. n. 286/1998	Soggiorno irregolare dello straniero: rilevanza ai fini dell'audizione della vittima
	Art. 18, D.Lgs. n. 286/1998	Permesso di soggiorno per le vittime di violenza o grave sfruttamento
	Art. 22, commi 12 quater e 12 sexies, D.Lgs. n. 286/1998	Permesso di soggiorno per le vittime di sfruttamento lavorativo che collaborano al procedimento penale
	Art. 13, comma 7, D.Lgs. n. 124/2004	Organi di vigilanza abilitati all'accertamento degli illeciti
	Art. 7, comma 4, D.L. n. 248/2007	Trattamenti economici nel settore cooperativo: riferimento ai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi
	Art. 54 bis, comma 16, D.L. n. 50/2017	Compenso minimo nel lavoro occasionale in agricoltura: riferimento ai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi
	D.Lgs. n. 231/2001	Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati presupposto, incluso il caporalato
	Art. 3, L. n. 199/2016	Controllo giudiziario dell'azienda in luogo del sequestro
	Art. 8, L. n. 199/2016	Riformulazione dell'art. 603 bis c.p. e introduzione delle misure patrimoniali
Giurisprudenza citata	Cass. pen., sent. n. 2085/1993	Stato di bisogno: condizione psicologica in cui la persona si trova e per la quale non ha piena libertà di scelta
	Cass. pen., sent. n. 4627/2000	Stato di bisogno: non riconducibile a mera insoddisfazione economica, ma solo a condizione di effettiva mancanza di mezzi per esigenze primarie, anche provvisoria
	Cass. civ., sent. n. 1651/2015	Approfittamento: sufficiente la consapevolezza dello squilibrio tra le prestazioni contrattuali
	Cass. pen., sent. n. 10795/2016	Stato di bisogno: non si identifica nel bisogno di lavorare, ma presuppone uno stato di necessità tendenzialmente irreversibile che compromette fortemente la libertà contrattuale

2. LE FATTISPECIE DI REATO E GLI ELEMENTI COSTITUTIVI

La [L. n. 199/2016](#) ha riformulato l'[art. 603 bis c.p.](#) introducendo **due distinte fattispecie** di incriminazione. La prima è l'**intermediazione illecita**, che punisce chiunque «**recluta**» **manodopera** allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizione di sfruttamento, approfittando dello **stato di bisogno** dei lavoratori. La seconda è lo **sfruttamento lavorativo**, con cui si punisce penalmente chiunque utilizza, assume o impiega **manodopera** — anche mediante attività di intermediazione — sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro **stato di bisogno**. Sebbene nel sentire comune il reato sia spesso associato all'agricoltura, esso è riscontrabile anche in altri ambiti, incluse le attività di servizi realizzate da imprese che lucrano su forme di **intermediazione illecita** attraverso un abbattimento abnorme dei costi del lavoro.

Elementi costitutivi comuni a entrambe le fattispecie sono lo **sfruttamento lavorativo** e l'**approfittamento dello stato di bisogno**, che devono coesistere.

L'approfittamento può ritenersi integrato dalla mera **strumentalizzazione** della situazione di debolezza della vittima, essendo sufficiente la consapevolezza dello **squilibrio tra le prestazioni contrattuali** (Cass. civ., n. 1651/2015).

Lo «**stato di bisogno**» non si identifica nel semplice bisogno di lavorare, né in una generica difficoltà economica, ma presuppone uno stato di necessità tendenzialmente irreversibile che, pur non annientando ogni libertà di scelta, comporta un impellente assillo tale da compromettere fortemente la **libertà contrattuale** (Cass. pen., n. 10795/2016; n. 4627/2000). È bene ricordare che tale elemento imprescindibile dovrà essere oggetto di puntuale attività probatoria da parte del personale ispettivo.

3. GLI INDICI DI SFRUTTAMENTO LAVORATIVO

L'[art. 603 bis c.p.](#) individua **quattro indici di sfruttamento** lavorativo, **alternativi** tra loro — nel senso che la sussistenza di **uno solo è sufficiente** ai fini della configurazione del reato — e finalizzati a orientare e approfondire gli accertamenti.

Il primo indice è la reiterata corresponsione di **retribuzioni** in modo palesemente difforme dai **contratti collettivi nazionali** o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali **comparativamente più rappresentative** a livello nazionale, o comunque sproporzionata rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato. La **reiterazione** va intesa come comportamento ripetuto nei confronti di uno o più lavoratori, anche in caso di turn over. Il riferimento ai contratti collettivi è evidentemente da intendersi ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative — criterio di garanzia ribadito in numerose disposizioni di legge (v. art. 54 bis, comma 16, D.L. n. 50/2017 e art. 7, comma 4, D.L. n. 248/2007).

Il secondo indice è la reiterata violazione della normativa relativa all'**orario di lavoro**, ai **periodi di riposo**, al **riposo settimanale**, all'aspettativa obbligatoria e alle ferie: si tratta della negazione dei diritti ai riposi previsti dagli [artt. 7, 9 e 10, D.Lgs. n. 66/2003](#) e/o del diritto all'aspettativa obbligatoria; anche qui la reiterazione può realizzarsi nei confronti di lavoratori sempre diversi.

Il terzo indice è la sussistenza di violazioni delle **norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro**: tale indice assume peso tanto maggiore quanto più gravi sono le violazioni accertate, mentre le violazioni di carattere meramente formale avranno evidentemente meno rilevanza. Per tale indice, diversamente dagli altri, non è richiesta la reiterazione; qualora le violazioni siano particolarmente gravi potranno integrare l'**aggravante speciale** di cui al comma 3, n. 3 dell'[art. 603 bis c.p.](#)

Il quarto indice è la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di **sorveglianza** o a situazioni alloggiative degradanti. In relazione a tale indice occorrerà verificare se la sua sussistenza non integri altresì gli estremi del più grave reato di cui all'[art. 600 c.p.](#) (**riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù**). Ipotesi di condizione lavorativa degradante possono rinvenirsi nel significativo stress psico-fisico derivante da trasporto su veicoli inadeguati e sovraffollati, dallo svolgimento in condizioni meteorologiche avverse senza **dispositivi di protezione individuale**, dall'assenza di locali per le necessità fisiologiche o dall'impossibilità di comunicazione tra i lavoratori. La **sorveglianza** non è da intendersi in senso letterale: è sufficiente la costante presenza fisica del datore di lavoro o di un suo fiduciario, purché sia tale da indurre nel lavoratore il pensiero di essere controllato e di dover produrre per conservare il posto.

4. LE AGGRAVANTI SPECIALI E LA RESPONSABILITÀ DELLE PERSONE GIURIDICHE

L'[art. 603 bis c.p.](#) prevede che, se i fatti sono commessi mediante **violenza o minaccia**, si applica la pena della **reclusione da cinque a otto anni** e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato. Costituiscono **aggravante specifica** — con aumento della pena da un terzo alla metà — le seguenti circostanze:

- il numero di lavoratori reclutati superiore a tre;
- il fatto che uno o più soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Le indagini devono essere estese anche alle **imprese utilizzate come mezzo per la consumazione del reato**, considerato che le condotte di cui all'[art. 603 bis c.p.](#) sono valutate anche ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del [D.Lgs. n. 231/2001](#). Va inoltre considerato il comportamento del **personale incaricato dalla società appaltatrice di offrire servizi ai committenti**, sottoscrivendo preventivi

fondati su costi del lavoro abnormemente ridotti: tale soggetto potrà rendersi anch'esso responsabile di un comportamento penalmente rilevante.

5. LA METODOLOGIA INVESTIGATIVA

L'attività investigativa deve essere pianificata — tranne nelle ipotesi di arresto in flagranza — con i Magistrati delle competenti **Procure della Repubblica** e i **Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro**. L'obiettivo è ricostruire l'intera filiera e accertare la sussistenza degli elementi del reato di cui all'[art. 603 bis c.p.](#). Rispetto al reato in questione, la legge prevede — oltre all'arresto in flagranza — il ricorso alle **intercettazioni** ai sensi dell'[art. 266 c.p.p.](#), la **confisca obbligatoria** delle cose che servono alla commissione del reato e dei proventi ex [art. 603 bis.2 c.p.](#) (anche per equivalente) e la **confisca allargata** per sproporzione ex [art. 240 bis c.p.](#). Nel caso dell'intermediazione illecita, l'accertamento deve essere effettuato sia nei confronti **dell'intermediario sia dell'utilizzatore**, anche se nei confronti di quest'ultimo sarà in genere più agevole ricercare gli indizi di sfruttamento.

Per l'**identificazione dell'intermediario** occorre anzitutto verificare — attraverso le banche dati disponibili (**C.C.I.A.A.** in particolare): se opera sotto una ragione sociale e qual è l'oggetto dell'impresa; se dispone di **autorizzazioni alla somministrazione** o intermediazione di lavoro; se ha rapporti economici ufficiali con imprenditori del settore interessato dallo sfruttamento; se è intestatario di veicoli, con verifica della tipologia e della targa.

L'ulteriore fase investigativa è rappresentata da una attenta **attività di osservazione** volta ad accertare il collegamento tra l'intermediario e l'utilizzatore, le reali condizioni di lavoro, quelle alloggiative, i metodi di sorveglianza, il numero e l'età dei lavoratori reclutati. Qualora siano stati acquisiti importanti indizi di colpevolezza, occorre procedere a perquisizioni, sequestro della documentazione e dei dispositivi informatici (con estrazione di copia forense), nonché della c.d. doppia contabilità.

È bene porre attenzione anche all'**evoluzione del fenomeno**, sempre meno caratterizzato da lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno e sempre più connotato da una apparente legalità: vi sono casi in cui esiste un contratto di somministrazione con somministratore autorizzato, ai lavoratori è consegnato un **prospetto paga apparentemente regolare**, ma le ore effettivamente lavorate e la retribuzione effettivamente percepita sono assolutamente diverse da quelle documentate. In tali ipotesi, è frequente il caso in cui i pagamenti siano tracciati tramite bonifico e il lavoratore sia costretto a restituire una parte della retribuzione: si dovrà allora verificare anche la sussistenza del reato di estorsione ex [art. 629 c.p.](#). Il personale ispettivo è tenuto a trasmettere la **notizia di reato** «senza ritardo» ai sensi dell'[art. 347 c.p.p.](#), fermo restando che i contestuali accertamenti di carattere amministrativo seguono procedure e tempistiche differenti e non devono essere comunicati prima della trasmissione della **notizia di reato**.

6. L'AUDIZIONE DELLE VITTIME E LE CAUTELE PER I LAVORATORI STRANIERI

L'audizione dei lavoratori coinvolti nell'immediatezza dell'accesso sul luogo di lavoro avviene ai sensi dell'[art. 350, comma 7, c.p.p.](#) sotto forma di **dichiarazioni spontanee**, mentre il vero e proprio **interrogatorio dell'indagato** si svolge nella fase delle **indagini preliminari**, di norma su delega della Procura ai sensi dell'[art. 375 c.p.p.](#).

Data la particolare vulnerabilità delle vittime e il rischio di intimidazioni, le dichiarazioni raccolte in questa fase costituiscono elementi probatori fondamentali:

- devono essere verbalizzate integralmente in forma di domanda e risposta (evitando la formula «ADR — a domanda risponde»)
- devono riguardare non solo l'attività svolta, ma ogni notizia utile a comprovare sia la condizione di sfruttamento sia lo stato di bisogno.

Può trovare applicazione l'istituto dell'**incidente probatorio** ex [art. 392, comma 1 bis, c.p.p.](#), nonché le modalità di **audizione protetta in incidente probatorio** ex [art. 398, comma 5, c.p.p.](#) e in dibattimento ex [art. 498 c.p.p.](#), con possibile ausilio di uno psicologo.

Per i lavoratori stranieri privi di regolare **permesso di soggiorno** — imputabili ai sensi dell'[art. 10 bis, D.Lgs. n. 286/1998](#) — l'audizione deve essere preceduta dall'avviso al **difensore di ufficio** o di fiducia e dagli avvisi di cui all'[art. 64, comma 3, lett. b\) e c\), c.p.p.](#) (facoltà di non rispondere; qualità di testimone per fatti concernenti la responsabilità di altri). Il personale ispettivo ha l'obbligo di informare tali lavoratori delle misure di protezione previste dall'ordinamento: il permesso di soggiorno per le vittime di violenza o sfruttamento ai sensi dell'[art. 18, D.Lgs. n. 286/1998](#), nonché il permesso di soggiorno rilasciato a chi abbia presentato denuncia e cooperi al procedimento penale ai sensi dell'[art. 22, commi 12 quater e 12 sexies, D.Lgs. n. 286/1998](#), convertibile alla

scadenza in permesso per lavoro subordinato o autonomo. La circolare allega una griglia di domande da sottoporre alle vittime (All. 1), articolata per ciascun indice di sfruttamento, da utilizzare selettivamente in base al caso concreto.

7. INDAGINI PATRIMONIALI E CONTROLLO GIUDIZIARIO DELL'AZIENDA

È sempre necessario effettuare un calcolo — anche approssimativo — dei **guadagni illeciti** ottenuti dall'intermediario in forza di quanto corrisposto dagli utilizzatori (e talvolta dai lavoratori stessi) e di quelli conseguiti dagli utilizzatori per effetto del mancato o ridotto versamento di retribuzioni, contribuzione e imposte. Tali somme devono essere sequestrate, a fini di **confisca**, ai responsabili del reato ai sensi dell'[art. 603 bis.2 c.p.](#) quale profitto del reato, anche per equivalente; devono altresì essere ricercati beni di pari importo in assenza di denaro liquido. A tal fine occorrono accurate indagini patrimoniali sui redditi e sulla consistenza del patrimonio delle persone indagate e delle imprese da loro amministrate: i relativi risultati saranno utili sia per l'esecuzione del **sequestro per equivalente** sia per il sequestro preventivo finalizzato alla **confisca allargata** ex [art. 240 bis c.p.](#).

In luogo del sequestro, il giudice può disporre il **controllo giudiziario dell'azienda** ai sensi dell'[art. 3, L. n. 199/2016](#), qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale. In tale ipotesi, l'**amministratore giudiziario** nominato affianca l'imprenditore nella gestione e ne autorizza gli atti utili all'impresa; controlla il rispetto delle norme e delle condizioni lavorative la cui violazione costituisce indice di sfruttamento ex art. 603 bis c.p.; procede alla **regolarizzazione dei lavoratori** che al momento dell'avvio del procedimento prestavano la propria attività in assenza di un regolare contratto; adotta misure idonee a impedire il ripetersi delle violazioni, anche in difformità da quelle proposte dall'imprenditore o dal gestore.

56 — Nota n. 2594/2019

Maggiorazioni sanzioni – indicazioni operative sul triennio di riferimento per la recidiva

A integrazione della circ. n. 2/2019 e della nota n. 1148/2019, la nota chiarisce che l'arco triennale rilevante ai fini della recidiva ex art. 1, comma 445, lett. e), L. n. 145/2018 deve intendersi nel duplice senso che l'illecito fondante sia stato sia commesso sia definitivamente accertato nel triennio precedente alla commissione del nuovo illecito, e introduce un prontuario delle sanzioni soggette a maggiorazione con i relativi codici tributo.

Atto	Nota n. 2594 del 14 marzo 2019	
Oggetto	Art. 1, comma 445, lett. e), L. n. 145/2018 – maggiorazioni sanzioni – indicazioni operative	
Norme	L. n. 689/1981	Disciplina generale degli illeciti amministrativi: individuazione del trasgressore quale soggetto rilevante ai fini della recidiva
	D.Lgs. n. 81/2008	Datore di lavoro come soggetto specificamente definito ai fini della recidiva in materia di sicurezza sul lavoro
	Art. 13, comma 7, D.Lgs. n. 124/2004	Organi di vigilanza abilitati all'accertamento degli illeciti con applicazione delle maggiorazioni
	Art. 1, comma 445, lett. e), L. n. 145/2018	Raddoppio delle maggiorazioni sanzionatorie in presenza di recidiva nel triennio precedente
Prassi	Circ. INL n. 2/2019	Maggiorazioni sanzioni legge di bilancio 2019: disciplina generale
	Nota INL n. 1148/2019	Maggiorazioni sanzioni: chiarimenti sulla recidiva e sulla definitività dell'illecito pregresso

2. IL SOGGETTO DESTINATARIO DELLA RECIDIVA

A seguito dell'emanazione della circ. INL n. 2/2019 e della successiva nota integrativa n. 1148/2019, la nota ribadisce e precisa ulteriormente la portata applicativa dell'[art. 1, comma 445, lett. e\), L. n. 145/2018](#). In primo luogo, il legislatore ha individuato il soggetto destinatario della **recidiva** — ai fini del raddoppio delle maggiorazioni — nel «**trasgressore**» persona fisica che agisce per conto della **persona giuridica**, coincidente generalmente con il **legale rappresentante** dell'impresa o con la persona delegata all'esercizio di tali poteri. Non si configura recidiva qualora le sanzioni pregresse, pur riferibili indirettamente alla medesima **persona giuridica**, siano state commesse da **trasgressori diversi**; analogamente, non rilevano le violazioni commesse dalla stessa persona fisica ma per conto di persone giuridiche diverse.

Per gli illeciti disciplinati dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), va tenuto conto che il medesimo decreto disciplina specificatamente la nozione di «datore di lavoro» — che differisce ad esempio da quella di «preposto» — e pertanto la recidiva troverà applicazione solo qualora la persona fisica che ha commesso il nuovo illecito rivesta e abbia rivestito tale qualifica, escludendo i soggetti che, pur ricoprendo **ruoli di responsabilità**, non siano **qualificabili come datori di lavoro** ai sensi del decreto.

3. IL TRIENNIO DI RIFERIMENTO: PERIODO DI COMMISSIONE E DI DEFINITIVO ACCERTAMENTO

La nota chiarisce un aspetto interpretativo di rilievo pratico che la precedente nota n. 1148/2019 aveva solo in parte affrontato. L'**arco triennale** entro il quale l'illecito pregresso deve assumere rilevanza ai fini della recidiva va inteso nel duplice senso che l'**illecito fondante** deve essere stato sia **commesso** sia **definitivamente accertato** nel triennio precedente alla commissione del nuovo illecito. Questo duplice requisito temporale è imposto dalle esigenze di **ragionevolezza**, **certezza del diritto** e di rilevanza temporale delle condotte antigiridiche: il contrario comporterebbe l'attribuzione di rilevanza a condotte eccessivamente risalenti nel

tempo, in contrasto con la specifica ratio della norma, che mira a sanzionare più gravemente la reiterazione di comportamenti anti giuridici in un determinato arco temporale.

Come già precisato nella nota del 5 febbraio, gli **illeciti pregressi** rilevanti ai fini della recidiva (c.d. illeciti fondanti) includono anche quelli commessi prima dell'entrata in vigore della legge di bilancio. Ai fini dell'applicazione del raddoppio delle maggiorazioni da parte degli **organi di vigilanza** di cui all'[art. 13, comma 7, D.Lgs. n. 124/2004](#), nelle more dell'**informatizzazione** dei processi di competenza degli uffici legali e del contenzioso delle ITL, la verifica dovrà avvenire sulla base delle informazioni effettivamente disponibili presso i singoli Uffici; la nota prevede pertanto che si addivenga a specifiche intese a livello locale per definire modalità e tempistiche per il riscontro delle eventuali richieste di verifica.

4. IL PRONTUARIO DELLE SANZIONI SOGGETTE A MAGGIORAZIONE

Con la nota viene predisposto un prontuario delle sanzioni soggette alle maggiorazioni previste dall'[art. 1, comma 445, lett. e\), L. n. 145/2018](#), con indicazione dei relativi **codici tributo**. Il prontuario è finalizzato a semplificare l'attività di tutti gli organi di vigilanza che applicano le maggiorazioni, consentendo una rapida individuazione sia delle **fattispecie rilevanti** sia dei codici da indicare in sede di contestazione e di versamento. Il prontuario costituisce strumento operativo complementare alle istruzioni già impartite con la circ. n. 2/2019 e con la nota n. 1148/2019, alle quali va fatto riferimento per i principi interpretativi generali in materia di recidiva e di cause ostative all'applicazione del raddoppio.

57 — Circolare n. 6/2019

Operatori CNSAS – esclusione dall'ambito applicativo dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015

La circolare chiarisce che, per effetto del D.L. n. 87/2018 conv. da L. n. 96/2018, le collaborazioni degli operatori del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico (CNSAS) di cui alla L. n. 74/2001 sono escluse dalla disciplina del lavoro subordinato estesa dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 alle collaborazioni etero-organizzate, con decorrenza dal 12 agosto 2018.

Atto	Circolare n. 6 del 3 aprile 2019	
Oggetto	Art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 – novità introdotte dal D.L. n. 87/2018. Operatori che prestano le attività di cui alla L. n. 74/2001	
Norme	Art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate dal committente
	Art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015	Deroghe all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate
	L. n. 74/2001	Disposizioni per favorire l'attività del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico
	Art. 3, L. n. 74/2001	Natura volontaria e senza fine di lucro dell'attività dei membri del CNSAS
	D.L. n. 87/2018, conv. da L. n. 96/2018	Introduzione della deroga per gli operatori CNSAS nell'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015
Prassi	Circ. ML n. 3/2016	Tipologie Contrattuali etero-organizzate: presupposti applicativi dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015
	Circ. INL n. 3/2018	Benefici normativi e contributivi: prime indicazioni applicative

2. LA DISCIPLINA DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI ETERO-ORGANIZZATE E LE DEROGHE PREVISTE

L'[art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015](#) ha esteso, dal 1° gennaio 2016, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni **esclusivamente personali, continuative** e le cui modalità di esecuzione sono **organizzate dal committente** anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. La circolare del Ministero del lavoro n. 3/2016 ha precisato che le condizioni — organizzazione del committente quanto a orari e luoghi di lavoro, continuità e personalità esclusiva della prestazione — devono ricorrere congiuntamente.

Il [art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#) contempla deroghe espresse: collaborazioni per cui i **CCNL** prevedono discipline specifiche sul trattamento economico e normativo, e collaborazioni nell'esercizio di **professioni intellettuali** per cui è richiesta l'iscrizione ad **albi professionali**. Con il [D.L. n. 87/2018, conv. da L. n. 96/2018](#) è stata aggiunta un'ulteriore deroga: l'esclusione delle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla [L. n. 74/2001](#).

3. IL CNSAS E LA NATURA DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAI SUOI OPERATORI

Il Corpo nazionale **soccorso alpino** e speleologico, riconosciuto dalla [L. n. 74/2001](#) come espressione del "valore di solidarietà sociale" e "**servizio di pubblica utilità**", svolge attività di soccorso degli infortunati e dei pericolanti, recupero dei caduti nel territorio montano e in ambiente ipogeo, prevenzione e vigilanza degli infortuni nelle attività alpinistiche, scialpinistiche, speleologiche e in ambienti ostili.

L'[art. 3, L. n. 74/2001](#) qualifica l'attività dei membri del CNSAS come prestata in modo **volontario e senza fine di lucro**, ferma restando la possibilità che le stesse diano luogo a forme di collaborazione personale e continuativa.

Tali collaborazioni, per la loro stessa natura, sono organizzate in funzione di tempi e luoghi strettamente connessi alla necessità di fronteggiare un determinato evento — di regola imprevedibile sia nel suo verificarsi sia nell'attività concretamente richiesta — e non in funzione di scelte programmate dal committente. Questo affievolisce intrinsecamente l'elemento della **etero-organizzazione**.

4. LA DEROGA INTRODotta DAL D.L. N. 87/2018: DECORRENZA E PORTATA APPLICATIVA

La novità introdotta dalla legge di conversione del [D.L. n. 87/2018, conv. da L. n. 96/2018](#) inserisce nel corpo dell'[art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#) l'esclusione delle collaborazioni degli operatori CNSAS dagli effetti estensivi della disciplina del **lavoro subordinato**. La decorrenza della deroga è fissata al **12 agosto 2018**, data di entrata in vigore della **legge di conversione**, e opera tanto per i contratti sottoscritti prima di tale data quanto per quelli conclusi successivamente. Il personale ispettivo deve tenere conto sia dell'autonomia che di per sé caratterizza tali collaborazioni sia della loro esplicita esclusione dall'ambito applicativo dell'art. 2, comma 1.

58 — Nota n. 3861/2019

Appalti illeciti certificati – indicazioni operative per contestare la certificazione

La nota fornisce indicazioni operative per contrastare il ricorso alla certificazione dei contratti di appalto come strumento di ostacolo all'attività ispettiva: verifica della legittimazione dell'ente bilaterale certificatore, dei vizi dell'istanza e del mancato rispetto dell'obbligo di comunicazione preventiva all'ITL competente per luogo di svolgimento della prestazione.

Atto	Nota n. 3861 del 19 aprile 2019	
Oggetto	Iniziative di contrasto agli appalti illeciti – certificazione dei relativi contratti – indicazioni operative	
Norme	Art. 2, comma 1, lett. h), D.Lgs. n. 276/2003	Definizione di enti bilaterali come organismi costituiti da associazioni comparativamente più rappresentative
	Art. 76, D.Lgs. n. 276/2003	Commissioni di certificazione abilitate (enti bilaterali, università, consigli provinciali consulenti del lavoro)
	Art. 78, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 276/2003	Obbligo di comunicazione dell'inizio del procedimento di certificazione all'autorità pubblica interessata
	Art. 79, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	Effetti retroattivi della certificazione: condizioni e limiti
	Art. 38 bis, D.Lgs. n. 81/2015	Reato di somministrazione fraudolenta: inapplicabilità degli effetti della certificazione
Prassi	Circ. INL n. 4/2018	Verifica della legittimazione degli enti bilaterali come commissioni di certificazione

2. IL RICORSO ABUSIVO ALLA CERTIFICAZIONE COME STRUMENTO DI OSTACOLO ISPETTIVO

Le richieste di certificazione dei contratti di appalto da parte delle commissioni di cui all'[art. 76, D.Lgs. n. 276/2003](#) sono utilizzate sempre più frequentemente da realtà datoriali che ne fanno ricorso sapendo che daranno poi esecuzione ad un **appalto illecito**. In questi casi la certificazione è impiegata come **strumento per ostacolare** l'attività di vigilanza che evidenzia una **difformità tra il programma negoziale** certificato e la sua successiva **attuazione**. Il personale ispettivo deve pertanto conoscere gli strumenti giuridici per neutralizzare tali certificazioni.

3. VERIFICA DELLA LEGITTIMAZIONE DELL'ENTE CERTIFICATORE

Il primo profilo da verificare è la legittimazione del soggetto certificatore. Ai sensi dell'[art. 2, comma 1, lett. h\), D.Lgs. n. 276/2003](#), gli **enti bilaterali** abilitati alla certificazione sono esclusivamente gli organismi costituiti a iniziativa di una o più **associazioni dei datori** e dei prestatori di lavoro **comparativamente più rappresentative**. Una certificazione proveniente da un ente bilaterale costituito da soggetti privi di rappresentatività sindacale significativa — in non pochi casi operante per conto di una sola o pochissime realtà datoriali — può essere considerata del tutto **inefficace** sul piano giuridico. Il personale ispettivo verificherà, come già indicato con **circ. n. 4/2018**, la composizione dell'ente e l'effettiva rappresentatività dei soggetti collettivi che lo hanno costituito.

4. VIZI DELL'ISTANZA DI CERTIFICAZIONE

Quando la legittimazione dell'ente non è in discussione, occorre verificare la sussistenza di eventuali **vizi dell'istanza** di certificazione. In particolare, il personale ispettivo accerterà:

- se l'istanza sia stata **sottoscritta da entrambe le parti** del contratto;
- se contenga tutti gli elementi utili a consentire una **valutazione compiuta della Commissione**.

Quanto a quest'ultimo punto, assume rilievo la correttezza delle dichiarazioni sugli eventuali **precedenti ispettivi** in capo alle parti: ove tali dichiarazioni non risultino veritiere o siano incomplete — in particolare se le irregolarità riguardano la tipologia contrattuale sottoposta a certificazione — risulta compromessa la successiva valutazione della Commissione.

5. LA COMUNICAZIONE PREVENTIVA ALL'ITL E I LIMITI TEMPORALI DELLA CERTIFICAZIONE

L'[art. 78, comma 2, lett. a\), D.Lgs. n. 276/2003](#) impone alle Commissioni di comunicare l'inizio del procedimento di certificazione alla Direzione provinciale del lavoro, che la inoltra alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto è destinato a produrre effetti, affinché possano presentare **osservazioni**. La comunicazione dovrebbe essere trasmessa all'**ITL competente per luogo di svolgimento delle prestazioni lavorative**. Non di rado è invece effettuata all'ITL competente per la **sede legale dell'impresa appaltatrice**, con il rischio che l'Ispettorato territorialmente interessato non riceva informazioni utili a formulare **osservazioni** alla Commissione — inclusa la segnalazione di accertamenti ispettivi in corso o di precedenti violazioni.

Un ulteriore elemento di verifica riguarda la **tempistica**: numerose certificazioni risultano intervenute anche molto tempo dopo l'inizio dell'esecuzione del contratto. In tali casi occorre verificare se ricorrono le condizioni per gli **effetti retroattivi della certificazione** ai sensi dell'[art. 79, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#). Per il periodo non coperto dalla certificazione è sempre possibile adottare i provvedimenti sanzionatori e di recupero contributivo. La certificazione, infine, **non produce effetti** in ordine alle **condotte di rilievo penale**, ivi compresa la **somministrazione fraudolenta** ai sensi dell'[art. 38 bis, D.Lgs. n. 81/2015](#).

59 — Circolare n. 7/2019

Benefici normativi e contributivi – verifica sostanziale del rispetto della contrattazione collettiva

La circolare precisa che la condizione del rispetto della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa — richiesta dall'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 per fruire dei benefici normativi e contributivi — va verificata in concreto sul trattamento economico e normativo effettivamente garantito ai lavoratori, e non sul piano della formale applicazione di uno specifico CCNL: anche un datore che applica un contratto diverso o non indica formalmente un contratto accede ai benefici se garantisce trattamenti equivalenti o superiori.

Atto	Circolare n. 7 del 6 maggio 2019	
Oggetto	Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva	
Norme	Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006	Condizioni per fruire dei benefici normativi e contributivi: DURC e rispetto della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa
Prassi	Circ. INL n. 3/2018	Benefici normativi e contributivi: prime indicazioni applicative

1. LA CONDIZIONE DEL RISPETTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'[art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006](#) subordina il godimento dei benefici normativi e contributivi al possesso del **DURC** e al rispetto degli **accordi e contratti collettivi** nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori **comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale.

La disposizione in esame richiede il "**rispetto**" degli accordi e contratti collettivi, non la loro "**applicazione formale**". Il personale ispettivo è quindi chiamato a svolgere un accertamento sul merito del **trattamento economico e normativo** effettivamente garantito ai lavoratori — non a verificare quale CCNL sia formalmente indicato nelle lettere di assunzione o nei libri unici del lavoro.

2. LA VERIFICA SOSTANZIALE: EQUIVALENZA DEI TRATTAMENTI

Anche il datore di lavoro che applichi un **contratto collettivo diverso da quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative** — o che non indichi formalmente alcun contratto collettivo — accede ai benefici di cui all'[art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006](#), purché si obblighi a corrispondere ai lavoratori **trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori** a quelli previsti dai contratti comparativamente più rappresentativi. Ai fini di tale valutazione di equivalenza non potranno essere computati i trattamenti soggetti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva o fiscale, come il **welfare aziendale**.

Lo **scostamento** — anche parziale — dal contenuto degli accordi e contratti collettivi delle organizzazioni comparativamente più rappresentative determina invece la **perdita dei benefici normativi e contributivi** fruiti, indipendentemente dal contratto formalmente indicato dal datore di lavoro.

60 — Lettera circolare n. 5066/2019

Diffida accertativa e conciliazione – efficacia della conciliazione successiva alla validazione

La lettera circolare chiarisce i rapporti tra la diffida accertativa ex art. 12 D.Lgs. n. 124/2004 e le procedure conciliative: gli accordi conciliativi intervenuti in forme diverse da quelle prescritte dall'art. 12, sia prima sia dopo la validazione della diffida, non sono idonei a neutralizzarne gli effetti; le doglianze del datore di lavoro potranno essere fatte valere esclusivamente in sede di opposizione all'esecuzione.

Atto	Lettera circolare n. 5066 del 30 maggio 2019	
Oggetto	Problematiche relative ad intervenute conciliazioni nel corso del procedimento di cui all'art. 12 D.Lgs. 124/2004	
Norme	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004	Diffida accertativa per crediti patrimoniali: procedimento di emanazione e validazione
	Art. 410, c.p.c.	Tentativo obbligatorio di conciliazione in sede ispettiva
	Art. 411, c.p.c.	Conciliazione in sede sindacale
	Art. 412, c.p.c.	Risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro
	Art. 1, D.L. n. 338/1989, conv. da L. n. 389/1989	Determinazione dell'imponibile contributivo
Prassi	Circ. ML n. 24/2004	Diffida accertativa: modalità di espletamento della conciliazione e limitazioni all'imponibile contributivo
	Circ. ML n. 36/2009	Conciliazione monocratica ex art. 11 D.Lgs. n. 124/2004: limiti e modalità operative

2. IL QUADRO NORMATIVO: DIFFIDA ACCERTATIVA E PROCEDIMENTO CONCILIATIVO

Pervengono richieste di chiarimento sui casi di possibili interferenze tra il procedimento di emanazione e **validazione** della **diffida accertativa** per crediti patrimoniali, previsto dall'[art. 12, D.Lgs. n. 124/2004](#), e le procedure di **conciliazione** svolte presso l'ITL ai sensi degli artt. [410](#), [411](#) e [412, c.p.c.](#) La questione si pone sia quando la **conciliazione** interviene dopo l'emanazione ma prima della **validazione** della diffida, sia quando interviene successivamente alla **validazione**.

L'[art. 12, D.Lgs. n. 124/2004](#) prevede espressamente che il tentativo di conciliazione vada promosso dal datore di lavoro presso le sedi dell'Ispettorato territoriale, modalità coerente con la natura dell'istituto, fondato su un accertamento ispettivo relativo all'an e al quantum del credito del lavoratore. La circ. ML n. 24/2004 ha precisato che le modalità di espletamento della conciliazione sono quelle della **conciliazione monocratica** ex **art. 11**, e che la conciliazione sulle retribuzioni non può incidere sull'**imponibile contributivo**, da calcolarsi secondo quanto accertato dall'organo ispettivo ai sensi dell'[art. 1, D.L. n. 338/1989, conv. da L. n. 389/1989](#).

3. IRRILEVANZA DEGLI ACCORDI CONCILIATIVI CONCLUSI IN FORMA DIVERSA DA QUELLA PRESCRITTA

Gli **accordi conciliativi** intervenuti in sedi o forme diverse da quelle prescritte dall'[art. 12, D.Lgs. n. 124/2004](#) — siano essi conclusi in **sede sindacale** ex **art. 411 c.p.c.**, in **forma arbitrale** ex **art. 412 c.p.c.** o in qualsiasi altra sede non prevista dall'art. 12 — non sono idonei a produrre effetti sulla diffida accertativa, né nel caso in cui la conciliazione intervenga prima della validazione né in quello in cui intervenga successivamente ad essa. Eventuali

motivi di doglianza del datore di lavoro in ordine a conciliazioni intervenute presso sedi diverse potranno essere fatti valere giudizialmente solo nella fase dell'**opposizione all'esecuzione**.

61 — Circolare n. 8/2019

Reddito di cittadinanza – reati, decadenza e aggravante della maxisanzione per lavoro nero

La circolare illustra le fattispecie penali presidiate dall'art. 7 D.L. n. 4/2019 (dichiarazioni false e omessa comunicazione), le cause di decadenza e revoca del Rdc rilevanti per il personale ispettivo, le modalità di accesso alle banche dati INPS e l'aggravante della maxisanzione (art. 7, comma 15 bis) in caso di impiego di lavoratori beneficiari del beneficio.

Atto	Circolare n. 8 del 24 luglio 2019	
Oggetto	D.L. n. 4/2019 (conv. da L. n. 26/2019) recante «Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni» – indicazioni per il personale ispettivo	
Norme	Art. 2, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019	Definizione del nucleo familiare beneficiario del Rdc e requisiti reddituali e patrimoniali
	Art. 3, commi 8, 9, 11, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019	Obblighi di comunicazione delle variazioni occupazionali, reddituali e patrimoniali
	Art. 7, comma 1, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019	Reclusione da 2 a 6 anni per dichiarazioni false o omissione di informazioni in fase di domanda
	Art. 7, comma 2, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019	Reclusione da 1 a 3 anni per omessa comunicazione delle variazioni reddituali in costanza di beneficio
	Art. 7, comma 5, lett. h), D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019	Decadenza dal Rdc per lavoratori trovati intenti a svolgere attività non comunicata in sede ispettiva
	Art. 7, comma 15 bis, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019	Aumento del 20% della maxisanzione per impiego di lavoratori beneficiari del Rdc
	Art. 7, comma 15 ter, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019	Accesso dell'INL alle banche dati gestite dall'INPS
	Art. 3, comma 3 quater, D.L. n. 12/2002	Non diffidabilità dell'illecito aggravato dalla maxisanzione
Prassi	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	Sospensione dell'attività imprenditoriale e condizioni per la revoca del provvedimento
	Circ. INPS n. 43/2019	Reddito di cittadinanza: requisiti, modalità di domanda e obblighi comunicativi del nucleo familiare

2. L'AMBITO DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA SUL RDC

Il D.L. n. 4/2019 **conv. da L. n. 26/2019** ha istituito il **reddito di cittadinanza** (Rdc) a decorrere dall'aprile 2019. Le verifiche preventive sui requisiti di accesso sono di competenza dell'INPS. L'INL è invece impegnato nei controlli successivi alla concessione, con particolare riguardo all'accertamento dello svolgimento di prestazioni di **lavoro in nero** da parte dei soggetti appartenenti a nuclei familiari beneficiari del Rdc. Ai sensi dell'[art. 2, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019](#), beneficiario del Rdc è il **nucleo familiare**, al quale sono riferiti i **requisiti reddituali e patrimoniali**: il Rdc non è incompatibile con lo svolgimento di attività lavorativa da parte di uno o più componenti del nucleo, fermi restando tali requisiti.

3. LE FATTISPECIE DI REATO: DICHIARAZIONI FALSE E OMESSA COMUNICAZIONE

L'[art. 7, comma 1, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019](#) punisce con la **reclusione da due a sei anni** chi, al fine di ottenere indebitamente il beneficio, rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi ovvero omette informazioni dovute. Si tratta di una condotta rilevante nella fase di presentazione della domanda: assume rilievo specifico la falsità o l'omissione delle informazioni sulla situazione reddituale del nucleo, da fornire attraverso il modello INPS «Rdc/Pdc – com ridotto».

L'[art. 7, comma 2, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019](#) punisce invece con la **reclusione da uno a tre anni** l'**omessa comunicazione** delle variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, rilevanti ai fini della **revoca o della riduzione** del beneficio, entro i termini dell'[art. 3, commi 8, 9, 11, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019](#). Questa fattispecie si configura in un momento successivo alla concessione del beneficio. Il personale ispettivo la rileverà principalmente nei casi di prestazioni di **lavoro in nero** o grigio: non rileva lo svolgimento in sé dell'attività lavorativa — in quanto compatibile con la fruizione del Rdc — ma l'**omessa comunicazione** del reddito percepito che avrebbe comportato, se correttamente comunicato, la riduzione o il venir meno del beneficio.

4. DECADENZA DAL BENEFICIO E OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ISPETTIVA

L'[art. 7, comma 5, lett. h\), D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019](#) dispone la **decadenza dal Rdc** quando un componente del nucleo familiare viene trovato, nel corso delle attività ispettive, intento a svolgere attività di lavoro dipendente o di collaborazione coordinata e continuativa in assenza delle **comunicazioni obbligatorie**, ovvero altre attività di lavoro autonomo o di impresa in assenza delle comunicazioni di cui all'art. 3, comma 9. Il personale ispettivo che accerti i reati di cui ai commi 1 e 2 deve trasmettere all'**autorità giudiziaria**, entro dieci giorni dall'accertamento, la documentazione completa del fascicolo. È altresì obbligatoria una **comunicazione formale all'INPS** territorialmente competente per la residenza del lavoratore, contenente le generalità e il codice fiscale del percettore, affinché l'Istituto disponga la decadenza dal beneficio nel più breve tempo possibile e comunque non oltre la settimana successiva all'accesso ispettivo.

5. ACCESSO ALLE BANCHE DATI INPS E INDICAZIONI OPERATIVE

L'[art. 7, comma 15 ter, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019](#) attribuisce all'INL l'**accesso alle banche dati** gestite dall'INPS. In attuazione di tale norma, l'INPS ha predisposto una **piattaforma informatica** che consente al personale ispettivo di verificare se i lavoratori impiegati senza comunicazione preventiva appartengano a un nucleo familiare percettore di Rdc, e di consultare i modelli «Rdc/Pdc – Com ridotto/esteso». Gli Ispettorati territoriali segnaleranno allo Scrivente, per il tramite dei rispettivi Ispettorati interregionali, eventuali ulteriori implementazioni della piattaforma necessarie a svolgere compiutamente le attività di indagine.

6. L'AGGRAVANTE DELLA MAXISANZIONE E LA NON DIFFIDABILITÀ DELL'ILLECITO

L'[art. 7, comma 15 bis, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019](#) prevede l'applicazione dell'**aumento del 20%** degli importi della **maxisanzione** anche in caso di impiego di lavoratori beneficiari del Rdc. Il richiamo all'[art. 3, comma 3 quater, D.L. n. 12/2002](#) comporta la **non diffidabilità** dell'illecito aggravato. Non sussistendo una impossibilità giuridica all'assunzione del lavoratore percettore di Rdc, ai fini della revoca del **provvedimento di sospensione** dell'attività ai sensi dell'[art. 14, D.Lgs. n. 81/2008](#) il datore di lavoro dovrà procedere alla regolarizzazione amministrativa e contributiva del periodo lavorativo in nero accertato.

62 — Nota n. 622/2019

Distacco transnazionale – linee guida per l'attività ispettiva

Le linee guida sistematizzano la metodologia di vigilanza sul distacco transnazionale: oggetto e strumenti dell'accertamento ispettivo, figura del referente, verifica delle condizioni di lavoro e della retribuzione, indici di autenticità del distacco, regime sanzionatorio, disconoscimento del Mod. A1, distacco nelle catene di appalti, rapporto con le fattispecie di caporalato e lavoro nero, e disciplina della somministrazione transnazionale da parte di agenzie comunitarie.

Atto	Nota n. 622 del 1 agosto 2019	
Oggetto	Linee guida per l'attività ispettiva in materia di distacco transnazionale	
Norme	Art. 56, TFUE	Libera prestazione di servizi nell'Unione europea
	Artt. 1 e 2, D.Lgs. n. 136/2016	Ambito di applicazione e definizioni in materia di distacco transnazionale
	Art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016	«Nocciolo duro» delle condizioni di lavoro e di occupazione garantite al lavoratore distaccato
	Art. 3, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 136/2016	Indici di autenticità del distacco transnazionale
	Art. 3, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016 – sanzione amministrativa per distacco non autentico: 50 euro per lavoratore per giorno (min 5.000	Max 50.000 euro)
	Art. 4, D.Lgs. n. 136/2016	Condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati
	Art. 10, D.Lgs. n. 136/2016	Figura del referente e obblighi documentali dell'impresa distaccante
	Art. 12, comma 2, D.Lgs. n. 136/2016	Sanzioni per inosservanza degli obblighi amministrativi
	Art. 29, D.Lgs. n. 276/2003	Requisiti di liceità del contratto di appalto
	Art. 38 bis, D.Lgs. n. 81/2015	Reato di somministrazione fraudolenta: ammenda di 20 euro per lavoratore per giorno
	Art. 15, D.Lgs. n. 124/2004	Provvedimento di prescrizione per la cessazione della condotta anti giuridica
	Art. 5, Reg. (CE) n. 987/2009	Procedura di disconoscimento del certificato A1
	Art. 603 bis, c.p.	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (caporalato)

	Art. 1, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 136/2016	Somministrazione transnazionale di lavoratori da parte di agenzie comunitarie
	Art. 35, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 81/2015	Parità di trattamento e responsabilità solidale nella somministrazione transnazionale
	Art. 40, D.Lgs. n. 81/2015	Sanzioni a carico di somministratore e utilizzatore nella somministrazione transnazionale
	Art. 4, D.Lgs. n. 276/2003	Autorizzazione allo svolgimento dell'attività di somministrazione di lavoro
	Art. 5, D.Lgs. n. 276/2003	Requisiti giuridici e finanziari per l'iscrizione all'albo italiano delle agenzie per il lavoro
	L. n. 205/2017	Tracciabilità delle retribuzioni: non applicabile ai lavoratori distaccati dall'estero in quanto non coobbligati per contributi
Prassi	Circ. INL n. 1/2017	Distacco transnazionale: prime indicazioni operative sul D.Lgs. n. 136/2016
	Nota INL prot. n. 4833/2017	Distacco transnazionale nelle catene di appalti: criteri di valutazione della liceità dell'intera operazione negoziale
	Circ. INL n. 3/2019	Somministrazione fraudolenta: indicazioni operative ai sensi dell'art. 38 bis D.Lgs. n. 81/2015
	Circ. INL n. 5/2019	Caporalato: linee guida per l'attività investigativa e il coordinamento con la magistratura
	Circ. INPS n. 49/2016	Sanzioni civili per evasione contributiva applicabili in sede di disconoscimento del Mod. A1
Giurisprudenza citata	Corte di Giustizia UE, 10 febbraio 2000, causa C-202/97	Procedura di disconoscimento del certificato A1 e effetti vincolanti per le istituzioni degli Stati membri
	Cass. n. 6208/2008	Estensione del regime di solidarietà ex art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 alle consorziate straniere in forza dell'assimilazione dell'affidamento al subappalto

2. OGGETTO E STRUMENTI DELL'ACCERTAMENTO ISPETTIVO

Il distacco transnazionale trova la propria base nell'[art. 56, TFUE](#) sulla libera prestazione di servizi nell'Unione europea, e trova disciplina nel D.Lgs. n. 136/2016. L'accertamento ispettivo si articola in due componenti distinte: la **verifica documentale** e la **verifica delle condizioni di lavoro**. La **verifica documentale** si estende, oltre ai documenti richiesti dall'[art. 10, D.Lgs. n. 136/2016](#) (comunicazione preventiva di distacco, **Mod. A1**, prova della regolare assunzione nel Paese di origine), ai documenti attinenti al contratto commerciale tra le società, ai dati sulla forza lavoro impiegata, ai documenti fiscali e al fatturato dell'impresa distaccante nel Paese di stabilimento. La mancanza documentale in assenza di **distacco non autentico** comporta le sole conseguenze sanzionatorie relative agli adempimenti amministrativi di cui all'[art. 12, comma 2, D.Lgs. n. 136/2016](#). La **verifica delle condizioni di lavoro** riguarda il rispetto del "nocciolo duro" delle tutele di cui all'[art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016](#) e, in una prospettiva più ampia, delle condizioni di cui all'[art. 4, D.Lgs. n. 136/2016](#).

Il **referente** individuato ai sensi dell'[art. 10, D.Lgs. n. 136/2016](#) è il soggetto con cui il personale ispettivo si interfaccia durante la verifica: deve essere in grado di esibire i documenti e rispondere ai quesiti dell'organo di vigilanza, e può essere diverso dal legale rappresentante dell'impresa distaccante. La **comunicazione**

preventiva e la figura del **referente** costituiscono gli elementi iniziali di ogni accertamento sul distacco transnazionale.

3. LA VERIFICA DELLA RETRIBUZIONE

La **retribuzione** del lavoratore distaccato deve essere determinata in **importi lordi**, al netto delle detrazioni di legge, in base al **contratto collettivo applicabile** nel Paese ospitante. Il confronto va operato tra la **retribuzione** complessiva garantita al lavoratore distaccato e quella spettante ai lavoratori del Paese ospitante che svolgono le medesime mansioni, tenendo conto degli stessi elementi retributivi. Le **indennità specificamente connesse al distacco** — se non sono erogate a titolo di rimborso spese — sono computabili ai fini del confronto.

La normativa sulla **tracciabilità delle retribuzioni** introdotta dalla [L. n. 205/2017](#) non si applica ai **lavoratori distaccati transnazionalmente**, in quanto costoro non sono coobbligati per i contributi previdenziali in Italia.

4. GLI INDICI DI AUTENTICITÀ DEL DISTACCO E IL DISTACCO NON GENUINO

L'[art. 3, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 136/2016](#) elenca gli **indici di autenticità** del distacco, che il personale ispettivo deve valutare complessivamente: la **natura temporanea** del distacco, la presenza di un contratto commerciale tra impresa distaccante e distaccataria, il mantenimento del **vincolo subordinativo** con l'impresa estera, lo svolgimento di un'**attività significativa** nel Paese di stabilimento. La ricorrenza di questi elementi va desunta da una «**valutazione complessiva**» degli elementi di fatto.

Quando il distacco non è autentico, l'[art. 3, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016](#) applica la sanzione amministrativa pecuniaria di **50 euro** per ciascun lavoratore e per ciascun giorno di **distacco non autentico**, con un minimo di **5.000 euro** e un massimo di **50.000 euro**, con conseguente imputazione dei lavoratori alle dipendenze del soggetto distaccatario. Qualora il distacco non genuino sia funzionale all'elusione delle disposizioni dell'ordinamento interno o del contratto collettivo applicabile, può contestarsi anche il reato di **somministrazione fraudolenta** ai sensi dell'[art. 38 bis, D.Lgs. n. 81/2015](#), con applicazione dell'ammenda di 20 euro per lavoratore e per giorno di somministrazione, e adozione del provvedimento di **prescrizione** ai sensi dell'[art. 15, D.Lgs. n. 124/2004](#).

5. IL DISCONOSCIMENTO DEL MOD. A1

Anche quando l'accertamento ispettivo abbia verificato la natura non autentica del distacco, non è possibile iscrivere i lavoratori alla gestione previdenziale dell'INPS finché sia presente un valido **certificato A1**. Il personale ispettivo deve quindi attivare la procedura di annullamento del **Certificato A1** ai sensi dell'[art. 5, Reg. \(CE\) n. 987/2009](#), curata direttamente dall'INPS. Nel corpo del verbale di accertamento occorre quantificare gli imponibili contributivi e determinare le **sanzioni civili** dovute (nella misura di evasione contributiva di cui alla **circ. INPS n. 49/2016**), avvertendo che al loro recupero provvederà l'INPS all'esito della procedura di disconoscimento. Il verbale deve essere trasmesso alle competenti strutture INPS affinché curino l'istruttoria della procedura.

La procedura di disconoscimento si articola in **tre fasi**: una prima fase di **richiesta formale** all'istituzione estera di ritirare o dichiarare non valido il Mod. A1; una seconda fase (durata massima sei mesi) **se l'istituzione estera non risponde entro tre mesi o non viene raggiunto un accordo**; una terza fase di interessamento della **Commissione Amministrativa UE**, che può anche ricorrere al **Comitato di conciliazione**. Gli effetti del certificato rimangono vincolanti fino al suo ritiro da parte dello Stato emittente o alla decisione della Commissione amministrativa.

6. IL DISTACCO NELLE CATENE DI APPALTI E SUBAPPALTI

Nelle operazioni commerciali che coinvolgono più soggetti mediante una pluralità di contratti — come nelle **filieri di appalto** — il personale ispettivo verifica l'**autenticità** di ciascun distacco transnazionale ai sensi dell'[art. 3, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 136/2016](#) e la liceità del contratto di appalto di diritto italiano ai sensi dell'[art. 29, D.Lgs. n. 276/2003](#). La nota INL prot. n. 4833/2017 ha precisato che tali operazioni sono ammissibili a condizione che sia riscontrabile l'**autenticità** dell'intera operazione negoziale, sia per il contratto transnazionale sia per il contratto di diritto italiano. La valutazione deve estendersi anche agli eventuali **indici di illiceità dell'appalto**: inadeguatezza del corrispettivo economico, incoerenza tra lavorazioni e oggetto sociale dell'appaltatore, inadeguatezza dell'organico aziendale, sostanziale irrilevanza dell'attività economica dell'appaltatore, **monocommittenza**.

Qualora risulti provato che il contratto di appalto sia preordinato all'acquisizione illecita di lavoratori in distacco, tutti i soggetti della filiera rispondono dell'illecito di cui all'[art. 3, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016](#) e, ove sia riscontrata l'elusione delle condizioni di lavoro di cui all'[art. 4, D.Lgs. n. 136/2016](#), anche del reato di cui all'[art. 38 bis, D.Lgs. n. 81/2015](#). I lavoratori sono in tal caso considerati alle **dipendenze del committente finale**.

7. IL RAPPORTO TRA DISTACCO NON AUTENTICO, CAPORALATO E LAVORO NERO

Il caporalato ex [art. 603 bis, c.p.](#) si distingue dal distacco non autentico e dalla somministrazione fraudolenta per la presenza dell'**approfittamento dello stato di bisogno** dei lavoratori nell'attività di reclutamento. Gli elementi costitutivi del reato — condotta di **intermediazione** e condotta di **utilizzo** — possono ricorrere anche nei confronti di imprese straniere che forniscano manodopera a operatori italiani. Quando il personale ispettivo ravvisa tali elementi deve agire secondo le indicazioni della **circ. n. 5/2019**, non vertendosi più in una ipotesi di distacco transnazionale non autentico.

Il **distacco non autentico non è assimilabile al lavoro nero**: è dunque esclusa l'applicazione della **maxisanzione**. Solo in casi residuali — assenza totale di documentazione (comunicazione di distacco, Mod. A1, prova dell'assunzione nel Paese di origine) e assenza di qualsiasi operazione commerciale tra le società, nonché prova dell'ingaggio in Italia del lavoratore — la fattispecie può essere ricostruita come **lavoro nero**, con contestazione della **maxisanzione** al soggetto che esercita il **potere direttivo in Italia**.

8. LA SOMMINISTRAZIONE TRANSNAZIONALE DI LAVORATORI DA AGENZIE COMUNITARIE

L'[art. 1, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 136/2016](#) disciplina la possibilità per le **agenzie del lavoro** aventi sede in un altro Stato membro di distaccare lavoratori presso imprese utilizzatrici in Italia, a condizione che dimostrino di operare in forza di un **provvedimento autorizzatorio** equivalente a quello di cui all'[art. 4, D.Lgs. n. 276/2003](#), ove previsto dalla normativa del Paese di provenienza. L'assenza del **provvedimento autorizzatorio** — là dove sia previsto nello Stato di stabilimento — costituisce elemento di rilievo, pressoché determinante, ai fini del **disconoscimento dell'autenticità** del distacco.

Per i lavoratori somministrati a livello transnazionale, l'[art. 35, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 81/2015](#) garantisce condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore italiano, con applicazione integrale del **CCNL dell'utilizzatore**. Tale parità è più incisiva rispetto a quella prevista per i lavoratori distaccati nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, per i quali la parità è limitata al «**nocciolo duro**» di cui all'art. 2, comma 1. L'utilizzatore è inoltre **obbligato in solido** con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali. La violazione delle disposizioni di cui all'art. 35, comma 1, è punita con la sanzione di cui all'[art. 40, D.Lgs. n. 81/2015](#) da 250 a 1.250 euro, a carico sia del somministratore sia dell'utilizzatore.

Qualora l'agenzia comunitaria intenda aprire una sede in Italia, deve iscriversi all'**albo informatico** delle agenzie per il lavoro ai sensi degli artt. [art. 4, D.Lgs. n. 276/2003](#) e [art. 5, D.Lgs. n. 276/2003](#), producendo la documentazione richiesta e, salvo assolvimento di obblighi analoghi nel Paese d'origine, stipulando una **garanzia fideiussoria di 350.000 euro**. Per il personale assunto direttamente dalla sede italiana trova integrale applicazione la normativa interna di cui al D.Lgs. n. 276/2003 e al D.Lgs. n. 81/2015.

63 — Nota n. 7401/2019

Sospensione attività imprenditoriale – irripetibilità della somma versata per la revoca

La nota chiarisce che, nel caso in cui il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 perda efficacia per mancata decisione sul ricorso amministrativo entro il termine di 15 giorni, la decadenza opera ex nunc: gli effetti già prodotti rimangono validi e il datore di lavoro non ha diritto alla restituzione della somma versata per ottenere la revoca.

Atto	Nota n. 7401 del 12 agosto 2019	
Oggetto	Ricorso ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008	
Norme	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	Sospensione dell'attività imprenditoriale: procedimento di revoca e ricorso amministrativo

2. IL QUESITO: RESTITUZIONE DELLA SOMMA VERSATA PER LA REVOCA

Perviene all'Ufficio, tramite l'IIL di Napoli, una richiesta di chiarimenti sulla sussistenza del diritto alla restituzione della somma versata ai fini dell'emissione del provvedimento di **revoca** della sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'[art. 14, D.Lgs. n. 81/2008](#), nel caso in cui il provvedimento perda efficacia a causa della mancata adozione della decisione sul **ricorso amministrativo** previsto dal comma 9 della medesima disposizione.

3. LA SOLUZIONE: DECADENZA EX NUNC E IRRIPETIBILITÀ DELLA SOMMA

L'INL, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, concorda con la soluzione prospettata dalla ITL di Bari: la **decadenza** del provvedimento di sospensione, conseguente allo spirare del termine di 15 giorni previsto dall'[art. 14, D.Lgs. n. 81/2008](#) per la decisione sul ricorso amministrativo, opera **ex nunc**, con **salvezza degli effetti** già maturati. Ne consegue che la richiesta di **rimborso** della somma versata per ottenere la revoca del provvedimento di sospensione deve essere **rigettata**: gli effetti prodottisi nel periodo antecedente alla **decadenza** — incluso il pagamento effettuato — restano giuridicamente validi e non sono ripetibili.

64 — Circolare n. 9/2019

Benefici normativi e contributivi – precisazioni sulla circ. n. 7/2019 e sulla parte normativa del contratto

La circolare integra la n. 7/2019 precisando che il "rispetto" della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa richiesto dall'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 attiene sia alla parte economica sia alla parte normativa del CCNL, e chiarisce che l'interpretazione non si presta ad estensioni che attribuiscono ai contratti sottoscritti da OO.SS. prive della maggiore rappresentatività comparativa le prerogative riservate dalla legge ai soli contratti delle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

Atto	Circolare n. 9 del settembre 2019	
Oggetto	Circolare n. 7/2019 – art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – precisazioni	
Norme	Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006	Condizioni per fruire dei benefici normativi e contributivi: DURC e rispetto della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa
	Art. 51, D.Lgs. n. 81/2015	Prerogative dei contratti collettivi stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative in materia di tipologie contrattuali
	Art. 8, D.L. n. 138/2011, conv. da L. n. 148/2011	Contratti di prossimità: facoltà riservata alle OO.SS. comparativamente più rappresentative
	Art. 2, comma 1, lett. h), D.Lgs. n. 276/2003	Definizione di enti bilaterali: organismi costituiti da OO.SS. comparativamente più rappresentative
Prassi	Circ. INL n. 7/2019	Benefici normativi e contributivi: verifica sostanziale del rispetto della contrattazione collettiva
Giurisprudenza citata	Cass. sent. n. 530/2003	Parte normativa del contratto collettivo: clausole destinate a regolare i rapporti individuali (prova, orario, malattia, preavviso)

2. IL PERIMETRO DEL "RISPETTO" DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A seguito dei numerosi quesiti pervenuti sulla circ. n. 7/2019, l'INL precisa, d'intesa con il Ministero del lavoro, che l'[art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006](#) non richiede la formale applicazione di uno specifico CCNL, ma l'osservanza — in concreto — dei contenuti normativi e retributivi dei contratti stipulati dalle **OO.SS. comparativamente più rappresentative**. Non si potrà dar luogo alla revoca dei benefici nei confronti del datore di lavoro che garantisca ai lavoratori un **trattamento normativo e retributivo** identico o migliore rispetto a quello previsto da tali contratti.

Il «rispetto» richiesto dalla disposizione attiene non soltanto alla parte economica del contratto collettivo, ma anche alla **parte c.d. normativa**, ossia alle clausole destinate a regolare i rapporti individuali — come la durata del **periodo di prova**, l'**orario di lavoro**, la disciplina del **lavoro supplementare** e straordinario, festivo, notturno, i **trattamenti di malattia** e il **preavviso**. L'INL si riserva di fornire al personale ispettivo un prospetto delle clausole normative di cui andrà verificato il rispetto ai fini del godimento dei benefici.

3. IL LIMITE DELL'INTERPRETAZIONE: LE PREROGATIVE RISERVATE ALLE OO.SS. COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVE

L'interpretazione riguarda esclusivamente l'[art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006](#) e non si presta ad applicazioni estensive che portino a riconoscere ai contratti sottoscritti da OO.SS. prive del requisito della maggiore

rappresentatività comparativa le prerogative che il legislatore ha inteso riservare ai soli contratti delle OO.SS. comparativamente più rappresentative. Tali prerogative includono, ad esempio: la facoltà di modulare le tipologie contrattuali del D.Lgs. n. 81/2015 ai sensi dell'[art. 51, D.Lgs. n. 81/2015](#); la sottoscrizione dei **contratti di prossimità** di cui all'[art. 8, D.L. n. 138/2011, conv. da L. n. 148/2011](#); la costituzione di **enti bilaterali** ai sensi dell'[art. 2, comma 1, lett. h\), D.Lgs. n. 276/2003](#). Tali prerogative, se esercitate da soggetti cui non spettano, risultano evidentemente inefficaci sul piano giuridico.

4. IL SETTORE EDILE: INVARIANZA DEGLI OBBLIGHI DI APPLICAZIONE DEL CCNL

La circolare ribadisce che nulla è cambiato quanto agli obblighi di applicazione del contratto collettivo dell'edilizia per le imprese operanti nel settore e ai connessi **obblighi di iscrizione alla Cassa edile** (già precisati in ML interpello n. 56/2008, interpello n. 18/2012, nota prot. n. 10565 del 1° luglio 2015). **L'assenza dei versamenti alla Cassa edile** determina una situazione di irregolarità contributiva che impedisce il rilascio del **DURC** e, conseguentemente, il godimento dei benefici di cui all'[art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006](#).

65 — Nota n. 7964/2019

Aggravante maxisanzione per lavoratori RdC – ulteriori chiarimenti sui reati ex art. 7 D.L. n. 4/2019

La nota integra la circ. n. 8/2019 chiarendo che l'aggravante del 20% della maxisanzione si applica anche quando il lavoratore in nero non sia il richiedente diretto del Rdc ma appartenga al nucleo familiare beneficiario, e distingue con precisione le condotte rilevanti ai commi 1 e 2 dell'art. 7 D.L. n. 4/2019, individuando rispettivamente il richiedente e il lavoratore come soggetti imputabili della comunicazione di reato.

Atto	Nota n. 7964 del ottobre 2019	
Oggetto	Art. 7, commi 1, 2 e 15 bis, D.L. n. 4/2019 – ulteriori indicazioni	
Norme	Art. 2, comma 1, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019	Definizione di nucleo familiare quale soggetto destinatario del Rdc
	Art. 3, comma 8, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019	Obbligo del lavoratore di comunicare all'INPS le variazioni reddituali entro 30 giorni
	Art. 7, comma 1, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019	Reato a carico del richiedente per dichiarazioni false o omissioni in fase di domanda
	Art. 7, comma 2, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019	Reato a carico del lavoratore per omessa comunicazione delle variazioni reddituali in costanza di beneficio
	Art. 7, comma 15 bis, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019	Aumento del 20% della maxisanzione per impiego di lavoratori beneficiari del Rdc
	Art. 3, comma 3 quater, D.L. n. 12/2002	Non diffidabilità dell'illecito aggravato dalla maxisanzione
Prassi	Circ. INL n. 8/2019	Rdc: indicazioni per il personale ispettivo su reati, decadenza e maxisanzione

2. L'AGGRAVANTE DELLA MAXISANZIONE: ESTENSIONE AL NUCLEO FAMILIARE BENEFICIARIO

L'[art. 7, comma 15 bis, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019](#) prevede l'applicazione dell'**aumento del 20%** degli importi della **maxisanzione**, richiamando l'[art. 3, comma 3 quater, D.L. n. 12/2002](#), in caso di impiego di lavoratori beneficiari del Rdc. La nota precisa che l'aggravante trova applicazione non solo quando il lavoratore in nero sia il richiedente diretto del Rdc, ma anche quando lo stesso, pur non essendo il richiedente diretto, appartenga al nucleo familiare che — per definizione di cui all'[art. 2, comma 1, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019](#) — risulta destinatario del beneficio.

3. IL REATO EX COMMA 1: CONDOTTA IMPUTABILE AL RICHIEDENTE

Il reato di cui all'[art. 7, comma 1, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019](#) riguarda i casi in cui il **richiedente** abbia fornito **informazioni non vere** all'atto della presentazione della **domanda** e non le abbia integrate entro trenta giorni tramite il modello **Rdc – Com ridotto**. La fattispecie è integrata dall'**attività lavorativa in nero** svolta da uno dei componenti del nucleo prima della presentazione della **domanda** e in ragione della quale sia stato percepito reddito non comunicato all'INPS. L'omissione di tale informazione integra il reato a carico del **richiedente**, anche quando quest'ultimo non coincida con il lavoratore in nero.

4. IL REATO EX COMMA 2: CONDOTTA IMPUTABILE AL LAVORATORE

Il reato di cui all'[art. 7, comma 2, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019](#) riguarda invece l'attività lavorativa in nero iniziata dopo la presentazione della domanda di Rdc, le cui variazioni reddituali non siano state comunicate tramite il modello **Rdc – Com esteso**. Ai sensi dell'[art. 3, comma 8, D.L. n. 4/2019, conv. da L. n. 26/2019](#), l'**obbligo di comunicazione** grava sul lavoratore che percepisca reddito da tale attività e appartenga a un nucleo familiare beneficiario del Rdc. La comunicazione di reato andrà pertanto effettuata a carico del **lavoratore in nero**. La materiale percezione delle somme riconosciute a titolo di Rdc non è rilevante ai fini della configurabilità dei reati in questione, in quanto gli stessi sembrano integrare ipotesi di **reato di pericolo**.

66 — Nota n. 7966/2019

Impiego di minori nello spettacolo – autorizzazione ITL necessaria solo in presenza di rapporto di lavoro

La nota chiarisce che l'autorizzazione dell'ITL ex art. 4, L. n. 977/1967 per l'impiego di minori in attività dello spettacolo è richiesta esclusivamente in presenza di un rapporto di lavoro, e non si applica al rilascio a titolo gratuito di interviste in programmi televisivi. Analoga conclusione vale per il D.M. n. 218/2006 relativo ai minori di anni 14 in programmi televisivi, il quale fa espresso riferimento alle sole ipotesi di impiego lavorativo.

Atto	Nota n. 7966 del settembre 2019	
Oggetto	Autorizzazione per impiego di minori dello spettacolo – chiarimenti	
Norme	Art. 4, L. n. 977/1967	Autorizzazione dell'ITL per l'impiego di minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo
	Art. 4, comma 1, D.M. n. 218/2006	Impiego di minori di anni 14 in programmi televisivi: rinvio alla L. n. 977/1967 e riferimento alle sole ipotesi di impiego lavorativo

2. IL QUESITO: AUTORIZZAZIONE ITL PER INTERVISTA GRATUITA DI UN MINORE

È pervenuta all'Ufficio richiesta di chiarimenti in relazione alla necessità dell'autorizzazione ex [art. 4, L. n. 977/1967](#) in assenza di un **rapporto di lavoro**: nello specifico, per il rilascio a titolo gratuito di un'intervista da parte di un minore in un programma televisivo.

3. LA SOLUZIONE: AUTORIZZAZIONE SUBORDINATA ALL'ESISTENZA DI UN RAPPORTO DI LAVORO

L'INL, d'intesa con il Ministero del lavoro, precisa che l'**autorizzazione dell'ITL** deve essere rilasciata solo quando sussista un rapporto di lavoro. L'[art. 4, L. n. 977/1967](#) prevede il rilascio dell'autorizzazione nel solo caso di «impiego dei minori in **attività lavorative** di carattere **culturale, artistico, sportivo** o pubblicitario e nel settore dello spettacolo»: la norma è testualmente circoscritta alle attività di natura lavorativa.

Il [art. 4, comma 1, D.M. n. 218/2006](#), recante la disciplina sull'impiego di **minori di anni 14** in programmi televisivi, sebbene trovi applicazione anche al di fuori di un rapporto di lavoro, rinvia espressamente alla L. n. 977/1967 e fa riferimento alle sole ipotesi di «impiego lavorativo del minore di anni quattordici». Anche in questo caso, pertanto, l'autorizzazione dell'ITL **non è richiesta per prestazioni di natura gratuita** prive di contenuto lavorativo, come il rilascio di un'intervista televisiva.

67 — Nota n. 8120/2019

Contratto a termine assistito – rifiuto della stipula in assenza di causale o in violazione dei termini dilatori

La nota conferma che l'ITL può rifiutare la stipula assistita dell'ulteriore contratto a tempo determinato ex art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 quando il contratto sia privo di causale o violi i termini dilatori ex art. 21, comma 2, precisando che l'intervento dell'Ispettorato si limita alla verifica della completezza formale del contratto e della genuinità del consenso del lavoratore, senza effetti certificativi sulla causale.

Atto	Nota n. 8120 del 17 settembre 2019	
Oggetto	Richiesta parere – ulteriore contratto a termine stipulato presso l'ITL, ai sensi dell'art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015	
Norme	Art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	Causali per il contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi
	Art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015	Stipula assistita dell'ulteriore contratto a tempo determinato presso l'ITL
	Art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015	Termini dilatori per la rinnovo o proroga del contratto a tempo determinato
Prassi	Circ. ML n. 13/2008	Contratto a termine assistito: natura e modalità dell'intervento dell'Ispettorato
	Circ. ML n. 17/2018	Contratto a termine: chiarimenti sulle causali introdotte dal D.L. n. 87/2018
	Nota INL prot. n. 1214/2019	Contratto a termine assistito: requisiti per la stipula

2. L'ISTITUTO DELLA STIPULA ASSISTITA E LA NATURA DEL CONTROLLO DELL'ITL

L'[art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015](#) prevede la possibilità di stipulare, una sola volta, un ulteriore contratto a tempo determinato presso l'ITL, in deroga ai limiti ordinari di durata. L'intervento dell'Ispettorato si limita alla verifica della completezza e correttezza formale del contenuto del contratto e della **genuinità del consenso** del lavoratore alla sottoscrizione: **non produce effetti certificativi** sull'effettiva sussistenza della **causale** richiesta dall'[art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015](#).

3. LEGITTIMITÀ DEL RIFIUTO DI STIPULA: ASSENZA DI CAUSALE E VIOLAZIONE DEI TERMINI DILATORI

La nota conferma che l'ITL può legittimamente rifiutare la stipula assistita nei due casi seguenti. Il primo è l'**assenza di causale**: poiché il contratto non può essere privo di causale senza violare norme imperative, non è ammissibile il ricorso alla procedura laddove la causale manchi del tutto in contrasto con l'[art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015](#). Il secondo è la **violazione dei termini dilatori**: non è possibile procedere alla stipula di un ulteriore contratto a tempo determinato in violazione dei termini di cui all'[art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#). Tale orientamento è conforme ai chiarimenti già forniti con le **circolari ML n. 13/2008** e n. 17/2018 e con la **nota INL prot. n. 1214/2019**.

68 — Nota n. 8716/2019

Modello UNI-Intermittenti – criticità dell'invio di più moduli con una sola e-mail

La nota segnala agli ITL una criticità tecnica del sistema di trasmissione del Modello UNI-Intermittenti: l'invio di più moduli allegati a una stessa e-mail genera un errore che impedisce il caricamento nella banca dati, mentre l'invio con un unico allegato per e-mail viene elaborato correttamente. Gli uffici devono tenerne conto in sede di contestazione dell'illecito ex art. 15, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, verificando con la Direzione generale sistemi informativi l'effettività della comunicazione ove il datore segnali di averla regolarmente effettuata.

Atto	Nota n. 8716 del 9 ottobre 2019	
Oggetto	Modalità invio modello UNI_Intermittenti – chiarimenti	
Norme	Art. 15, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015	Sanzione per omessa comunicazione della chiamata del lavoratore intermittente

2. LE MODALITÀ DI INVIO DEL MODELLO UNI-INTERMITTENTI

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare ogni chiamata del lavoratore intermittente tramite il **Modello UNI-Intermittenti**, secondo le specifiche definite dal **D.M. 27 marzo 2013** e dalla successiva circolare ministeriale del 27 giugno 2013. Tra le modalità di trasmissione è contemplato l'invio tramite **e-mail all'indirizzo PEC del Ministero**, seguendo le istruzioni del Manuale Utente «Guida all'invio Email Intermittenti». Il sistema consente l'utilizzo di **un'applicazione desktop** per e-mail — che genera in automatico un'e-mail con destinatario e oggetto precompilati e il modello in **formato .xml** allegato — oppure l'invio tramite e-mail internet, allegando il modello in **formato .xml** salvato in precedenza.

3. LA CRITICITÀ TECNICA: INVIO MULTIPLO IN UNA SOLA E-MAIL

La Direzione generale sistemi informativi del Ministero del lavoro ha segnalato con **nota prot. n. 33/3315** del 30 settembre 2019 che alcune trasmissioni regolarmente effettuate non sono state acquisite dal sistema perché effettuate inviando **più moduli allegati** a una sola e-mail: tale modalità genera un **errore** che impedisce il caricamento dei moduli nella **banca dati**. Le e-mail con **un unico allegato** sono invece elaborate correttamente. La Direzione generale ha altresì precisato che ogni singolo modello consente di comunicare fino a un massimo di **dieci lavoratori** coinvolti, anche per periodi di chiamata diversi.

Gli ITL devono tenere conto di questa criticità tecnica in sede di contestazione dell'illecito di cui all'[art. 15, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015](#): ove il datore di lavoro segnali di aver regolarmente effettuato la comunicazione, gli uffici devono interpellare la **Direzione generale sistemi informativi** per ottenere conferma dell'**effettività della trasmissione**, nelle more dell'eventuale aggiornamento del Manuale da parte del Ministero.

69 — Nota n. 9943/2019

Responsabilità solidale del committente – il termine biennale non si applica ai crediti contributivi degli istituti previdenziali

La nota recepisce l'orientamento della Corte di Cassazione secondo cui il termine di decadenza biennale previsto dall'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 si applica esclusivamente all'azione del lavoratore per i crediti retributivi, e non all'azione degli enti previdenziali per i crediti contributivi, soggetti alla sola prescrizione quinquennale ex art. 3, comma 9, L. n. 335/1995.

Atto	Nota n. 9943 del novembre 2019	
Oggetto	Art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 – responsabilità solidale del committente per debiti contributivi	
Norme	Art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	Responsabilità solidale del committente per retribuzioni, TFR e contributi previdenziali entro due anni dalla cessazione dell'appalto
	Art. 3, comma 9, L. n. 335/1995	Prescrizione quinquennale dei crediti contributivi degli enti previdenziali
Giurisprudenza citata	Cass. n. 18004/2019	Il termine biennale ex art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 si applica solo all'azione del lavoratore per i crediti retributivi, non all'azione degli enti previdenziali
	Cass. n. 22110/2019	Natura pubblicistica dell'obbligazione contributiva: inapplicabilità del termine decadenza biennale all'azione INPS
	Cass. n. 8662/2019	Obbligazione contributiva come debito di fonte legale distinto dall'obbligazione retributiva
	Cass. n. 13650/2019	Responsabilità solidale del committente: distinzione tra crediti retributivi e contributivi ai fini dei termini di azione

2. LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE DEL COMMITTENTE: IL QUADRO NORMATIVO

L'[art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) sancisce la **responsabilità solidale** del committente per i **crediti retributivi**, le quote di **TFR** e i **contributi previdenziali** vantati dai lavoratori dipendenti dall'appaltatore o dai subappaltatori, entro il limite di **due anni** dalla **cessazione dell'appalto**. La ratio della norma è garantire al lavoratore e agli enti previdenziali la possibilità di agire direttamente nei confronti del committente, che ha beneficiato della prestazione lavorativa nell'ambito della quale tali crediti sono maturati.

3. L'ORIENTAMENTO DELLA CASSAZIONE: IL TERMINE BIENNALE VALE SOLO PER I CREDITI RETRIBUTIVI DEL LAVORATORE

La **Corte di Cassazione**, con le sentenze n. 18004, n. 22110, n. 8662 e n. 13650 del 2019, ha chiarito che il **termine decadenza di due anni** previsto dall'[art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) si applica esclusivamente all'azione esperita dal lavoratore per i crediti retributivi. L'**obbligazione contributiva**, facente capo all'**INPS**, è distinta da quella retributiva: deriva dalla legge, ha natura pubblicistica ed è pertanto **indisponibile**. Estendere il termine decadenza all'azione degli enti previdenziali comporterebbe il rischio che, a fronte di retribuzioni pagate dal committente solidale su azione tempestiva del lavoratore, l'obbligo contributivo non possa essere soddisfatto per decorso del termine biennale, con conseguente vulnus nella protezione assicurativa del lavoratore che la norma intende invece rafforzare.

L'azione degli enti previdenziali per il recupero dei crediti contributivi è quindi soggetta alla sola prescrizione prevista dall'[art. 3, comma 9, L. n. 335/1995](#). Il personale ispettivo deve assicurare comunque la massima

tempestività nella trasmissione dei verbali ispettivi all'istituto previdenziale, per consentire l'attivazione delle procedure di recupero entro termini prudenzialmente idonei a garantirne il buon esito.

70 — Nota n. 148/2020

Offerta di conciliazione ex art. 6 D.Lgs. n. 23/2015 – rilevanza del momento di presentazione dell'offerta, non della conclusione della procedura

La nota chiarisce che, ai fini del rispetto del termine di decadenza previsto dall'art. 6 D.Lgs. n. 23/2015 per la presentazione dell'offerta conciliativa, è dirimente il momento in cui il datore di lavoro ha compiuto integralmente l'attività a lui demandata — invio della proposta con gli estremi dell'assegno circolare — e non il momento in cui si concludono i lavori in sede protetta, che può avvenire anche successivamente alla scadenza del termine senza pregiudicarne i benefici fiscali e previdenziali.

Atto	Nota n. 148 del 10 gennaio 2020	
Oggetto	Offerta di conciliazione – articoli 6 e 9 del D.Lgs. n. 23/2015	
Norme	Art. 6, D.Lgs. n. 23/2015	Offerta di conciliazione del datore di lavoro: termine di presentazione, assegno circolare e benefici fiscali e previdenziali
	Art. 9, D.Lgs. n. 23/2015	Campo di applicazione del D.Lgs. n. 23/2015 sui contratti a tutele crescenti

1. IL QUESITO: LA PROCEDURA PUÒ CONCLUDERSI OLTRE IL TERMINE DI PRESENTAZIONE DELL'OFFERTA?

L'ITL di Milano chiede se la procedura conciliativa disciplinata dall'[art. 6, D.Lgs. n. 23/2015](#) possa concludersi — con la convocazione delle parti e la formalizzazione dell'accordo — oltre il termine previsto dalla norma per la presentazione dell'offerta conciliativa, nel caso in cui questa sia stata formulata molto a ridosso della scadenza.

2. LA SOLUZIONE: IL TERMINE DI DECADENZA RIGUARDA LA PRESENTAZIONE DELL'OFFERTA, NON LA FORMALIZZAZIONE DELL'ACCORDO

L'analisi del dato letterale dell'[art. 6, D.Lgs. n. 23/2015](#) — che individua nel **momento di presentazione dell'offerta** da parte del datore di lavoro il **termine di decadenza** — e la ratio dell'istituto, finalizzato a deflazionare il contenzioso giudiziario soddisfacendo gli interessi dei lavoratori, depongono per la soluzione positiva. Il datore di lavoro rispetta il termine quando, entro la scadenza, ha compiuto integralmente l'attività a lui demandata: ha inviato al lavoratore la proposta con gli estremi dell'**assegno circolare** e ha contestualmente richiesto la convocazione in una delle **sedì protette**. L'indicazione degli estremi dell'assegno è elemento necessario per ritenere perfezionata l'offerta reale.

La formalizzazione dell'accordo e la consegna dell'assegno circolare possono quindi avvenire in tempi successivi alla scadenza del termine, senza perdita dei **benefici fiscali e previdenziali** previsti dalla norma. L'eventuale convocazione avvenuta oltre il termine a causa del carico di richieste gravante sugli ITL, o dell'esiguo lasso temporale intercorrente tra la presentazione e la scadenza, non ha rilievo ai fini di tali benefici. Il medesimo [art. 6, D.Lgs. n. 23/2015](#) prevede peraltro, al comma 1, la rinuncia all'impugnativa eventualmente già proposta dal lavoratore. L'istituto si applica ai lavoratori assunti con **contratto a tutele crescenti** ai sensi dell'[art. 9, D.Lgs. n. 23/2015](#), che ne definisce il campo di applicazione.

71 — Nota n. 422/2020

Appalto e somministrazione illeciti con pubblica amministrazione committente – inapplicabilità delle sanzioni ex art. 18 D.Lgs. n. 276/2003

La nota chiarisce che l'esclusione delle pubbliche amministrazioni dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 276/2003 (art. 1, comma 2) comporta che, nelle ipotesi di somministrazione o appalto illecito in cui la P.A. rivesta il ruolo di committente, il regime sanzionatorio di cui all'art. 18 si applica al solo soggetto privato somministratore o pseudo-appaltatore, non essendo la norma suscettibile di applicazione analogica nei confronti di soggetti pubblici.

Atto	Nota n. 422 del gennaio 2020	
Oggetto	Art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 – sanzionabilità ex art. 18 D.Lgs. n. 276/2003 – pubbliche amministrazioni	
Norme	Art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	Esclusione delle pubbliche amministrazioni dal campo di applicazione del decreto
	Art. 18, commi 1, 2 e 5 bis, D.Lgs. n. 276/2003	Sanzioni per somministrazione e appalto illecito
	Art. 86, comma 9, D.Lgs. n. 276/2003	Applicabilità alla P.A. della sola disciplina della somministrazione a tempo determinato e del regime sanzionatorio ex art. 19
	Art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	Responsabilità solidale del committente: esclusione per le P.A. ai sensi dell'art. 9, comma 1, D.L. n. 76/2013
	Art. 1676, c.c.	Azione diretta dei lavoratori dipendenti dell'appaltatore nei confronti del committente per le retribuzioni dovute
Giurisprudenza citata	Cass. n. 15432/2014	L'unica norma del D.Lgs. n. 276/2003 che prevede una disciplina specifica per le P.A. è l'art. 86, comma 9

1. L'ESCLUSIONE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DAL D.LGS. N. 276/2003

L'[art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) **esclude le pubbliche amministrazioni** dal campo di applicazione del decreto. La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che questa esclusione riguarda sia il personale delle P.A. sia le pubbliche amministrazioni in quanto tali, e che l'unica norma del decreto che prevede una disciplina specifica per le P.A. è [l'art. 86, comma 9, D.Lgs. n. 276/2003](#) (cfr. **Cass. n. 15432/2014**). Tale disposizione estende alle P.A. la sola disciplina della somministrazione a tempo determinato e il regime sanzionatorio dell'art. 19, relativo agli obblighi di comunicazione delle assunzioni, senza prevedere nulla in relazione alla fattispecie di illecito utilizzo di contratti di somministrazione o di appalto.

2. INAPPLICABILITÀ DELL'ART. 18 ALLA P.A. COMMITTENTE: DIVIETO DI ANALOGIA

Nelle ipotesi di somministrazione o appalto illecito con pubblica amministrazione committente, il regime sanzionatorio di cui [all'art. 18, commi 1, 2 e 5 bis, D.Lgs. n. 276/2003](#) resta limitato al solo soggetto privato somministratore o pseudo-appaltatore. Trattandosi di **norma a carattere sanzionatorio, non è suscettibile di applicazione analogica** né di interpretazione estensiva nei confronti di **soggetti pubblici**, in assenza di un'espressa previsione normativa in tal senso.

Quanto alla responsabilità solidale, [l'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) non trova applicazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'**art. 9, comma 1, D.L. n. 76/2013**. Ciò non priva tuttavia i lavoratori dipendenti dell'appaltatore di ogni tutela: essi possono avvalersi dell'azione diretta nei confronti del committente pubblico ai sensi dell'art. 1676, c.c. e delle tutele previste dal codice degli appalti.

72 — Nota n. 595/2020

Diffida accertativa – decorrenza della prescrizione per i crediti di lavoro e atti interruttivi

La nota chiarisce che il personale ispettivo, nell'adottare la diffida accertativa, deve considerare solo i crediti per i quali il termine quinquennale di prescrizione, decorrente dal primo giorno in cui il diritto può essere fatto valere anche in costanza di rapporto, non sia ancora maturato. La valutazione sulla sospensione del termine in ragione del timore del licenziamento è riservata esclusivamente all'autorità giudiziaria e non spetta all'organo di vigilanza.

Atto	Nota n. 595 del gennaio 2020	
Oggetto	Decorrenza della prescrizione per i crediti di lavoro – diffida accertativa ex art. 12, D.Lgs. n. 124/2004 e atti interruttivi	
Norme	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004	Diffida accertativa per crediti patrimoniali certi, liquidi ed esigibili
	Art. 2935, c.c.	Decorrenza della prescrizione: dal momento in cui il diritto può essere fatto valere
	Art. 2946, c.c.	Prescrizione ordinaria decennale
	Art. 2948, nn. 4 e 5, c.c.	Prescrizione quinquennale per retribuzioni periodiche e indennità di fine rapporto
Giurisprudenza citata	Cass. sent. n. 12553/2014	Necessità di valutazione caso per caso della sussistenza del timore del licenziamento anche in presenza di tutela reale
	Corte di Appello di Firenze sent. n. 146/2016	Orientamento conforme: la valutazione del timore è rimessa all'autorità giudiziaria

1. IL REGIME PRESCRIZIONALE DEI CREDITI DI LAVORO

In materia di crediti da lavoro trova applicazione [l'art. 2948, nn. 4 e 5, c.c.](#), in base al quale le **somme corrisposte dal datore di lavoro con periodicità annuale o infrannuale** e le indennità spettanti per la cessazione del rapporto si prescrivono nel **termine quinquennale**. La prescrizione ordinaria decennale di cui all'art. 2946, c.c. assume nella materia lavoristica un rilievo soltanto residuale.

Ai sensi [dell'art. 2935, c.c.](#), la prescrizione di un diritto inizia a decorrere dal momento in cui lo stesso può essere fatto valere. La Corte di Cassazione ha espresso — anche se con interventi non uniformi — l'orientamento secondo cui la **decorrenza del termine non operi in costanza di rapporto di lavoro**, ritenendo che il lavoratore possa trovarsi in una condizione di timore tale da indurlo a rinunciare ai propri diritti. Tuttavia, gli orientamenti più recenti della giurisprudenza (**Cass. n. 12553/2014**; Corte di Appello di Firenze n. 146/2016) si sono espressi nel senso di ritenere necessaria, anche laddove il rapporto sia assistito dalla tutela reale, una **valutazione caso per caso in ordine alla sussistenza del timore del licenziamento**.

2. AMBITO DELLA DIFFIDA ACCERTATIVA E COMPETENZA ESCLUSIVA DELL'A.G.

La complessità della valutazione sulla sospensione del termine prescrizione in ragione del timore del licenziamento non può spettare all'organo di vigilanza nel corso dell'attività ispettiva: deve essere rimessa, anche in ragione dell'alternanza degli orientamenti giurisprudenziali, esclusivamente all'autorità giudiziaria.

Poiché [l'art. 12, D.Lgs. n. 124/2004](#) prevede che la diffida accertativa abbia ad oggetto crediti certi, liquidi ed esigibili — come tali non fondati su elementi suscettibili di interpretazione — il personale ispettivo dovrà considerare solo i **crediti da lavoro il cui termine quinquennale di prescrizione**, decorrente dal primo giorno utile per far valere il diritto di credito anche in costanza di rapporto di lavoro, **non sia ancora maturato**.

73 — Nota n. 596/2020

Lavoro a domicilio negli istituti di pena – ammissibilità e criteri di vigilanza

La nota chiarisce che il lavoro a domicilio negli istituti di pena è ammesso senza preclusioni normative, in quanto espressamente previsto dall'art. 47, commi 10 e 52, D.P.R. n. 230/2000 e dall'art. 19, comma 7, L. n. 56/1987.

Atto	Nota n. 596 del 2020	
Oggetto	Lavoro a domicilio negli istituti di pena	
Norme	Art. 15, L. n. 354/1975	Lavoro come elemento obbligatorio del trattamento rieducativo del detenuto
	Art. 21, L. n. 354/1975	Il lavoro penitenziario non può comportare inasprimento della pena
	Art. 22, L. n. 354/1975	Compenso del lavoratore detenuto: misura pari ai due terzi del trattamento economico previsto dai CCNL
	Art. 47, D.P.R. n. 230/2000	Organizzazione del lavoro dei detenuti: gestione delle Direzioni o di imprese in locali concessi in comodato
	Art. 51, D.P.R. n. 230/2000	Modalità di svolgimento del lavoro a domicilio negli istituti penitenziari
	Art. 19, comma 7, L. n. 56/1987	Lavoro a domicilio come tipologia contrattuale ammessa per i detenuti

1. IL QUADRO NORMATIVO: LAVORO PENITENZIARIO E COMODATO DEI LOCALI

Nel nostro ordinamento il lavoro costituisce un elemento obbligatorio del trattamento rieducativo del detenuto, come stabilito [dall'art. 15, L. n. 354/1975](#), e non può comportare un inasprimento della pena ai sensi dell'[art. 21, L. n. 354/1975](#). L'[art. 47, D.P.R. n. 230/2000](#) stabilisce che il lavoro dei detenuti, sia all'interno che all'esterno dell'Istituto, può essere organizzato e gestito dalle Direzioni degli Istituti stessi oppure da imprese pubbliche e private — in particolare cooperative sociali — in **locali concessi in comodato** dalle Direzioni medesime. I **locali concessi in comodato** d'uso diventano a pieno titolo **locali dell'azienda**, fatta salva la possibilità del libero accesso da parte della Direzione per motivi di sicurezza dell'Istituto.

Gli obblighi gravanti su azienda e Istituto vengono definiti con apposita convenzione. L'azienda assume in particolare gli **obblighi inerenti la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**, nonché la **corresponsione della retribuzione** e l'**adempimento degli oneri previdenziali e assicurativi** sulla base della tipologia contrattuale prescelta.

2. AMMISSIBILITÀ DEL LAVORO A DOMICILIO E CRITERI DI VIGILANZA

Con riferimento all'ammissibilità del lavoro a domicilio, non sussistono in termini generali preclusioni normative: tale tipologia è espressamente richiamata [dall'art. 47, D.P.R. n. 230/2000](#) (commi 10 e 52), nonché [dall'art. 19, comma 7, L. n. 56/1987](#), sempreché siano rispettate le modalità di cui [all'art. 51, D.P.R. n. 230/2000](#). È tuttavia necessario che le attività lavorative svolte siano ontologicamente compatibili con le specificità della disciplina del lavoro a domicilio.

La verifica dell'organo di vigilanza deve essere effettuata secondo i medesimi criteri di valutazione adottati per le attività lavorative svolte presso il domicilio privato, a prescindere dalla contingente condizione di detenzione. Nella determinazione del compenso va tenuto conto di quanto previsto [dall'art. 22, L. n. 354/1975](#), secondo il quale la remunerazione è stabilita, in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato, in misura pari ai **due terzi del trattamento economico previsto dai contratti collettivi**.

74 — Nota n. 1366/2020

Inquadramento dello skipper come lavoratore domestico a bordo di imbarcazioni da diporto – inapplicabilità

La nota chiarisce che qualunque attività lavorativa svolta su imbarcazioni da diporto, compresa quella dello skipper, determina l'automatico inquadramento nel ruolo della gente di mare ai sensi del Codice della navigazione e del Codice della nautica da diporto. L'assunzione avviene tramite comunicazione UNIMARE, escludendo la possibilità di comunicare lo skipper come lavoratore domestico anche laddove svolga mansioni accessorie di natura domestica.

Atto	Nota n. 1366 del 13 febbraio 2020	
Oggetto	Inquadramento contrattuale dello skipper impiegato in imbarcazioni da diporto	
Norme	Art. 115, R.D. n. 327/1942 (Codice della navigazione)	Ruolo della gente di mare: tre categorie di lavoratori a bordo di navi e barche
	Art. 36, comma 2, D.Lgs. n. 171/2005 (Codice della nautica da diporto)	Lo skipper come personale iscritto nel ruolo della gente di mare, prima categoria
	Art. 2, comma 4, D.Lgs. n. 297/2002	Comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro (modello UNIMARE per il personale navigante)

1. IL RUOLO DELLA GENTE DI MARE E L'INQUADRAMENTO DELLO SKIPPER

Qualunque attività lavorativa svolta su imbarcazioni, comprese quelle da diporto, determina l'automatico inquadramento del lavoratore nel **ruolo della gente di mare**. L'[art. 115, R.D. n. 327/1942 \(Codice della navigazione\)](#) suddivide tale ruolo in tre categorie: nella prima rientrano i lavoratori di stato maggiore e di manovalanza dei servizi di macchina e di coperta (capitani, marinai, mozzi); nella seconda coloro che svolgono funzioni di camera, cucina e servizi; nella terza il personale addetto al traffico locale e alla pesca costiera.

La figura dello skipper o ufficiale di navigazione, ai sensi dell'[art. 36, comma 2, D.Lgs. n. 171/2005 \(Codice della nautica da diporto\)](#), appartiene al personale **iscritto nel ruolo della gente di mare** ed è annoverabile nella **prima categoria**, poiché la sua attività principale o prevalente consiste nell'essere **al comando dell'imbarcazione** e nel sovraintendere a tutte le operazioni relative alla navigazione, con conseguente assunzione di responsabilità civile e penale. Tale inquadramento non preclude la possibilità di espletare anche mansioni accessorie o strumentali rispetto all'attività principale riconducibili a quelle proprie di un lavoratore domestico.

2. ESCLUSIONE DELL'INQUADRAMENTO COME LAVORATORE DOMESTICO E OBBLIGO DI COMUNICAZIONE UNIMARE

Anche nel caso in cui lo skipper sia l'unico addetto anche alle attività domestiche accessorie, l'inquadramento nel ruolo della gente di mare — prima categoria — esclude la possibilità di comunicarne l'assunzione come lavoratore domestico. L'assunzione dello skipper dipendente su imbarcazioni da diporto avviene sempre tramite la specifica comunicazione obbligatoria ai sensi dell'[art. 2, comma 4, D.Lgs. n. 297/2002](#) e del relativo **D.M. 24 gennaio 2008 (comunicazione UNIMARE)**. Tale comunicazione è pluriefficace: assolve gli obblighi verso gli enti previdenziali, assistenziali e il Servizio di assistenza sanitaria destinato al personale navigante (SASN), analogamente a quanto avviene con il **modello UNILAV** per la generalità dei lavoratori. La stessa **comunicazione UNIMARE** è dovuta anche per il personale con funzioni di assistenza in cucina o altro sulle medesime imbarcazioni.

75 — Nota n. 1436/2020

Omissione di versamenti ai fondi di previdenza complementare – inapplicabilità della diffida accertativa e recupero degli sgravi contributivi

La nota chiarisce che l'omesso versamento dei contributi ai fondi di previdenza complementare non consente l'adozione della diffida accertativa ex art. 12 D.Lgs. n. 124/2004, poiché il creditore dell'obbligazione contributiva è il fondo e non il lavoratore. L'inadempimento configura invece una violazione dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006, con conseguente recupero degli sgravi contributivi eventualmente fruiti in applicazione dell'art. 10, comma 2, D.Lgs. n. 252/2005.

Atto	Nota n. 1436 del febbraio 2020	
Oggetto	Omissione di versamenti ai fondi di previdenza complementare – parere	
Norme	Art. 3, D.Lgs. n. 252/2005	Istituzione delle forme pensionistiche complementari tramite contratti e accordi collettivi o regolamenti aziendali
	Art. 8, D.Lgs. n. 252/2005	Modalità e misura minima della contribuzione datoriale al fondo di previdenza complementare
	Art. 10, comma 2, D.Lgs. n. 252/2005	Esonero del datore di lavoro dal versamento al Fondo di garanzia nella stessa percentuale di TFR conferito alle forme pensionistiche complementari
	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004	Diffida accertativa per crediti patrimoniali certi, liquidi ed esigibili in favore dei prestatori di lavoro
	Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006	Benefici normativi e contributivi subordinati al possesso del DURC
Giurisprudenza citata	Cass. Civ., sez. un., sent. n. 4684/2015	Natura esclusivamente previdenziale (non retributiva) del contributo datoriale alla previdenza complementare; inapplicabilità del principio di automatismo delle prestazioni
	Trib. Roma, sez. lavoro, sent. n. 10489/2016	L'omesso versamento ai fondi di previdenza complementare integra inadempimento contrattuale: il lavoratore può agire in sede civile

1. NATURA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E OBBLIGAZIONE CONTRIBUTIVA DATORIALE

Le forme pensionistiche complementari sono istituite ai sensi dell'[art. 3, D.Lgs. n. 252/2005](#) tramite contratti e accordi collettivi o regolamenti aziendali, con adesione libera e volontaria del lavoratore. L'adesione determina l'insorgenza per il datore dell'obbligo contributivo verso il fondo, secondo le previsioni della fonte collettiva applicabile, come disciplinato dall'[art. 8, D.Lgs. n. 252/2005](#). Le **Sezioni Unite della Cassazione (sent. n. 4684/2015)** hanno definitivamente escluso la natura retributiva del contributo integrativo datoriale, riconoscendone la **natura esclusivamente previdenziale**: l'obbligo di versamento nasce da un rapporto contrattuale distinto dal rapporto di lavoro subordinato, **l'obbligazione contributiva è posta nei confronti del fondo** e non del lavoratore, e non opera il principio dell'automatismo delle prestazioni.

2. INAPPLICABILITÀ DELLA DIFFIDA ACCERTATIVA E RECUPERO DEGLI SGRAVI

L'omesso versamento dei contributi al fondo di previdenza complementare non consente l'adozione della diffida accertativa di cui all'[art. 12, D.Lgs. n. 124/2004](#), che fa riferimento ai «**crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro**»: nel caso in esame il **creditore dell'obbligazione contributiva non è il lavoratore ma il fondo** di previdenza complementare. Il lavoratore conserva l'azione innanzi al giudice civile per la tutela della propria posizione contrattuale (Trib. Roma n. 10489/2016).

Sul piano ispettivo, laddove il datore di lavoro non abbia versato i contributi al fondo complementare e abbia allo stesso tempo ridotto il proprio onere contributivo verso il Fondo di garanzia ai sensi dell'[art. 10, comma 2, D.Lgs. n. 252/2005](#), si configura una violazione dell'[art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006](#), che subordina il godimento dei benefici normativi e contributivi al possesso del DURC. Ne consegue il **recupero degli sgravi contributivi** eventualmente fruiti.

76 — Nota n. 1981/2020

Attività ispettiva in presenza di contratti certificati – indicazioni operative

La nota fornisce indicazioni operative sull'interferenza tra attività di vigilanza e certificazione dei contratti ai sensi degli artt. 75 e ss. D.Lgs. n. 276/2003, integrando la circ. n. 9/2018. Disciplina: vizi di comunicazione dell'avvio del procedimento, inefficacia delle certificazioni rilasciate da soggetti non abilitati, false certificazioni, periodo non coperto dalla certificazione, e procedura di contestazione giudiziale ex art. 80 D.Lgs. n. 276/2003.

Atto	Nota n. 1981 del 4 marzo 2020	
Oggetto	Attività ispettiva in presenza di contratti certificati ai sensi degli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 – indicazioni operative	
Norme	Artt. 75 e ss., D.Lgs. n. 276/2003	Certificazione dei contratti di lavoro: commissioni abilitate e procedura
	Art. 78, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	Obblighi di comunicazione dell'avvio del procedimento di certificazione alle autorità pubbliche
	Art. 80, D.Lgs. n. 276/2003	Impugnazione della certificazione per erronea qualificazione o difformità nell'esecuzione del contratto
	Art. 2, comma 1, lett. h), D.Lgs. n. 276/2003	Definizione di enti bilaterali: organismi costituiti da associazioni comparativamente più rappresentative
	Art. 16, L. n. 689/1981	Termine per il pagamento in misura ridotta a decorrere dal passaggio in giudicato della sentenza
Prassi	Circ. INL n. 9/2018	Attività ispettiva e certificazione: indicazioni su accertamenti avviati prima o dopo l'istanza di certificazione e procedura di impugnazione
	Circ. INL n. 4/2018	Requisiti di legge degli organi di certificazione abilitati
	Nota INL prot. n. 3861 del 19 aprile 2019	Certificazioni rilasciate da soggetti non abilitati: inefficacia giuridica; competenza territoriale per la comunicazione di avvio del procedimento
	Nota Min. Lavoro n. 4340 del 7 marzo 2016	Art. 78: la comunicazione di avvio del procedimento deve consentire l'effettiva partecipazione delle autorità pubbliche

1. VIZI DELLA COMUNICAZIONE DI AVVIO DEL PROCEDIMENTO E INEFFICACIA DELLE CERTIFICAZIONI DI SOGGETTI NON ABILITATI

La procedura di certificazione dei contratti disciplinata dagli [artt. 75 e ss., D.Lgs. n. 276/2003](#) può interferire con l'attività ispettiva quando l'accertamento abbia ad oggetto prestazioni dedotte in un contratto certificato. L'[art. 78, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) impone la **comunicazione dell'avvio del procedimento** di certificazione all'Ispettorato territorialmente competente — individuato in ragione del luogo di esecuzione della prestazione — con allegazione di tutta la documentazione utile (in primis il contratto da certificare). La comunicazione priva delle necessarie allegazioni costituisce un **vizio procedurale** che l'ITL è tenuto a segnalare, richiedendo le integrazioni documentali necessarie a garantire l'effettiva partecipazione al procedimento. L'assenza della comunicazione ovvero della documentazione costituisce un vizio che si riverbera sull'idoneità del provvedimento a produrre i suoi effetti e va evidenziato alla Commissione ai fini dell'eventuale ritiro in autotutela.

Le certificazioni rilasciate da organi privi dei requisiti di legge devono ritenersi del tutto inefficaci. Ai sensi dell'[art. 2, comma 1, lett. h\), D.Lgs. n. 276/2003](#), gli **enti bilaterali abilitati alla certificazione** sono esclusivamente gli organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più

rappresentative. Ove tale requisito sia assente, l'Ufficio eccepisce la carenza dei presupposti di legge evidenziando la conseguente inefficacia del provvedimento di certificazione adottato. Nel verbale di contestazione e nell'ordinanza ingiunzione vanno esplicitati i motivi che hanno condotto a ritenere inefficace la certificazione.

2. FALSE CERTIFICAZIONI, PERIODO NON COPERTO E IMPUGNAZIONE EX ART. 80

Ove si coltivino dubbi sull'autenticità degli atti prodotti, il personale ispettivo richiede alla Commissione riscontro in merito all'instaurazione e alla conclusione della procedura, senza pregiudizio per ogni ulteriore valutazione sulla legittimità dell'organo. In caso di reato di falso è cura del personale ispettivo farne espressa menzione nel verbale e nell'ordinanza ingiunzione. In assenza di espressa menzione nel provvedimento del **carattere retroattivo degli effetti della certificazione**, questi decorrono esclusivamente dall'adozione dello stesso: restano pertanto sempre possibili **provvedimenti sanzionatori per il periodo non coperto dalla certificazione**.

Nei casi in cui la certificazione possa considerarsi efficace, l'Ufficio che riscontri erronea qualificazione del contratto o difformità nell'esecuzione può impugnarla ai sensi dell'[art. 80, D.Lgs. n. 276/2003](#). Il ricorso deve essere preceduto dal **tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Commissione certificatrice**, condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria. Dell'iniziativa vanno notiziati INPS e INAIL. L'eventuale accoglimento del ricorso consente di dare seguito al verbale adottato sub condizione; dal passaggio in giudicato decorre il termine di cui all'[art. 16, L. n. 689/1981](#) per il pagamento in misura ridotta. I **vizi attinenti al procedimento restano invece devoluti in via esclusiva al TAR competente** per territorio, nel **termine decadenziale di 60 giorni**.

77 — Circolare n. 1/2020

Attività di vigilanza – inquadramento previdenziale – istruzioni operative per il personale ispettivo

La circolare fornisce istruzioni operative al personale ispettivo sull'inquadramento previdenziale delle imprese ai fini dell'accertamento contributivo, integrando le circolari INPS n. 80/2012, n. 80/2014 e n. 56/2017. Illustra i principi generali della classificazione per settori (industria, artigianato, agricoltura, terziario, credito), le regole sulle attività plurime e ausiliarie, il trattamento dei gruppi industriali, la procedura di reinquadramento tramite proposta al Direttore di sede INPS, e i criteri per l'individuazione del CCNL di riferimento ai fini previdenziali.

Atto	Circolare n. 1 del 11 marzo 2020	
Oggetto	Attività di vigilanza – inquadramento previdenziale – istruzioni operative per il personale ispettivo	
Norme	Art. 49, L. n. 88/1989	Classificazione dei datori di lavoro per settori previdenziali (industria, artigianato, agricoltura, terziario, credito)
	Art. 3, L. n. 335/1995	Effetti e modalità delle variazioni dell'inquadramento previdenziale: principio di irretroattività e deroghe
	Art. 50, L. n. 88/1989	Ricorso amministrativo al Presidente INPS avverso il provvedimento di variazione dell'inquadramento
	Artt. 2 e 3, L. n. 443/1985	Imprenditore artigiano: requisiti soggettivi e forme societarie ammesse
	Art. 9-bis, L. n. 40/2007 (introd. dall'art. 6, comma 2, lett. f-sexies, D.L. n. 70/2011)	Iscrizione all'Albo artigiani e inquadramento previdenziale dell'artigiano di fatto
	Art. 2135, c.c.	Imprenditore agricolo: attività di coltivazione, silvicoltura, allevamento e attività connesse
	Art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989	Imponibile contributivo minimo: retribuzione prevista dai CCNL della categoria di appartenenza dell'impresa
	Art. 2, comma 25, L. n. 549/1995	Norma interpretativa: la «categoria» ai fini contributivi corrisponde al settore produttivo dell'impresa
	Art. 2070, c.c.	Appartenenza alla categoria dell'impresa ai fini dell'applicazione del contratto collettivo
Prassi	Circ. INPS n. 80/2012	Inquadramento previdenziale: principi generali e procedura di iscrizione dell'artigiano di fatto
	Circ. INPS n. 80/2014	Tabella comparativa C.S.C./ATECO 2007; principio di irretroattività e deroghe per dichiarazioni inesatte
	Circ. INPS n. 56/2017	Attività plurime e unità produttiva; gelaterie/pasticcerie con doppia posizione contributiva
	Circ. INPS n. 94/2019	Settore agricoltura: attività connesse ex art. 2135, comma 3, c.c.; cooperative agricole e agriturismo
	Circ. INPS n. 134/1994 e n. 321/1994	Gruppi industriali e attività ausiliarie: inquadramento unico della capogruppo

Giurisprudenza citata	Cass. sent. n. 2932/2016	Settore industria: rileva la trasformazione della materia prima o produzione di servizi con caratteristiche industriali; settore terziario come categoria residuale
	Cass. sent. n. 8558/2014	Variazione retroattiva dell'inquadramento (da Industria a Terziario) per inesatte dichiarazioni dell'impresa; criterio del volume d'affari
	Cass. SS.UU. sent. n. 11199/2002	La retribuzione base di calcolo contributivo non può essere inferiore a quella prevista dai CCNL delle associazioni più rappresentative della categoria
	Cass. sent. n. 21537/2019	Il datore di lavoro può applicare un diverso CCNL solo alla scadenza del precedente, non in corso di validità

1. PRINCIPI GENERALI DELL'INQUADRAMENTO PER SETTORI

L'[art. 49, L. n. 88/1989](#) introduce una classificazione dei datori di lavoro per settori — industria, artigianato, agricoltura, terziario, credito/assicurazione/tributi — cui corrispondono diversi **codici statistici contributivi (C.S.C.)** e aliquote previdenziali. Il **codice ATECO 2007**, che l'impresa comunica all'atto dell'iscrizione, costituisce il punto di partenza per l'attribuzione del C.S.C.; **l'INPS conserva tuttavia il potere di inquadrare il datore di lavoro in base all'attività effettivamente svolta**, indipendentemente dalla classificazione ISTAT.

Per le variazioni dell'inquadramento vige in linea di principio l'**irretroattività degli effetti**, decorrenti dal periodo di paga in corso alla data di notifica del provvedimento. L'[art. 3, L. n. 335/1995](#) e la giurisprudenza (**Cass. n. 8558/2014**) hanno tuttavia chiarito che, quando la variazione derivi da inesatte dichiarazioni dell'impresa o dall'omessa comunicazione di circostanze sopravvenute, opera la **retroattività degli effetti entro il termine prescrizione quinquennale** di riscossione dei contributi.

2. SETTORI INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA: CRITERI DI VERIFICA ISPETTIVA

Nel **settore industria** rileva un'**attività economica organizzata finalizzata alla trasformazione della materia prima** o alla produzione di servizi con caratteristiche proprie di lavorazioni industriali (Cass. n. 2932/2016). Nel settore **artigianato**, ai sensi degli [artt. 2 e 3, L. n. 443/1985](#), l'imprenditore artigiano deve svolgere abitualmente e professionalmente l'impresa con piena responsabilità, apportando in misura prevalente il proprio lavoro nel processo produttivo. Ai sensi dell'[art. 9-bis, L. n. 40/2007](#), la verifica ispettiva che ravvisi la sussistenza dei requisiti per l'artigiano di fatto obbliga il personale a comunicare gli esiti all'INPS e al Registro delle Imprese ai fini dell'iscrizione previdenziale retroattiva entro il termine prescrizione.

Nel settore agricoltura rientrano le attività di cui all'[art. 2135, c.c.](#) — **coltivazione del fondo, silvicoltura, allevamento di animali** e attività connesse. Per le **cooperative e i consorzi agricoli**, l'inquadramento nel settore agricolo presuppone che le attività connesse siano svolte prevalentemente su prodotti dei soci e che l'attività agricola principale risulti prevalente rispetto a quelle accessorie (turismo rurale, agriturismo). In carenza di tali requisiti si dà luogo all'inquadramento nel settore terziario.

3. ATTIVITÀ PLURIME, AUSILIARIE E GRUPPI INDUSTRIALI

Quando il datore svolge più attività, l'applicazione di regimi contributivi distinti è possibile solo se ciascuna sia svolta con **autonomia funzionale e organizzativa** (unità produttiva dotata di autonomia tecnica, finanziaria e gestionale). In difetto, si applica il **principio di prevalenza**: le attività accessorie seguono l'inquadramento di quella principale. Le **attività ausiliarie** — che agevolano l'attività dell'impresa senza autonomia funzionale propria — seguono l'inquadramento dell'impresa ausiliata, anche se svolte da una società distinta dello stesso gruppo (**INPS circ. n. 134/1994**).

Nei **gruppi industriali**, l'**inquadramento è unico (quello della capogruppo)** quando le singole società svolgono attività strettamente connesse dal punto di vista organizzativo e funzionale e riconducibili a uno scopo imprenditoriale unitario. L'indagine ispettiva deve verificare il grado di **coordinamento e di interdipendenza tra le aziende** attraverso dati fattuali: dislocazione delle aziende, utilizzo del personale, applicazione del medesimo CCNL.

4. PROCEDURA DI REINQUADRAMENTO E CCNL DI RIFERIMENTO AI FINI CONTRIBUTIVI

Quando il personale ispettivo reputi non corretto l'inquadramento previdenziale, redige una **proposta motivata indirizzata al Direttore della sede INPS competente**, corredandola di relazione dettagliata. Il provvedimento di variazione — ex tunc o ex nunc — è adottato dal Direttore INPS; avverso lo stesso il datore può ricorrere al Presidente INPS entro 90 giorni ai sensi dell'[art. 50, L. n. 88/1989](#). Solo esaurita tale fase il personale ispettivo abilitato sui flussi UNIEMENS effettuerà il ricalcolo dei contributi dovuti, compreso l'eventuale annullamento di sgravi indebitamente fruiti.

Quanto al CCNL di riferimento ai fini previdenziali, l'[art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989](#) prevede che l'**imponibile contributivo non possa essere inferiore alla retribuzione stabilita dai CCNL della categoria** di appartenenza dell'impresa. La nozione di «categoria» di cui all'[art. 2, comma 25, L. n. 549/1995](#) e all'[art. 2070, c.c.](#) va intesa come settore produttivo in cui opera l'impresa (**Cass. SS.UU. n. 11199/2002**; Cass. n. 801/2012). Il personale ispettivo che riscontri l'applicazione di un CCNL non corrispondente alla categoria dell'impresa adotta i relativi provvedimenti di recupero contributivo. Il CCNL Multiservizi è di riferimento solo quando l'attività riguardi effettivamente una pluralità di categorie; ove invece sia applicato al solo fine di ridurre il costo del lavoro rispetto al CCNL della categoria specifica, prevale quest'ultimo.

78 — Nota n. 2179/2020

D.L. n. 9/2020 e D.L. n. 11/2020 – sospensione termini e attività istituzionale INL in periodo COVID-19

La nota fornisce prime indicazioni operative sull'impatto dei decreti emergenziali COVID-19 (D.L. n. 9/2020 e D.L. n. 11/2020) sull'attività dell'Ispettorato. Illustra la sospensione dei termini di pagamento delle somme iscritte a ruolo, il rinvio dei versamenti contributivi, la sospensione delle udienze civili e penali, e indica i criteri per la prosecuzione delle sole attività indifferibili.

Atto	Nota n. 2179 del 13 marzo 2020	
Oggetto	D.L. n. 9/2020 e D.L. n. 11/2020 – prime indicazioni operative per il personale ispettivo	
Norme	Art. 2, D.L. n. 9/2020	Sospensione dei termini di versamento derivanti da cartelle di pagamento e avvisi esecutivi per i soggetti con residenza, sede legale o operativa nelle zone rosse
	Art. 5, D.L. n. 9/2020	Rinvio dei termini per i versamenti contributivi e assistenziali in scadenza in marzo 2020
	Art. 10, D.L. n. 9/2020	Sospensione delle udienze nei procedimenti civili e rinvio d'ufficio
	Art. 1, D.L. n. 11/2020	Sospensione delle udienze nei procedimenti penali e proroga della custodia cautelare
Prassi	D.P.C.M. 8 marzo 2020	Misure di contenimento del contagio da COVID-19 sull'intero territorio nazionale: limitazioni agli spostamenti e alle attività produttive

1. SOSPENSIONE DEI TERMINI DI PAGAMENTO E DEI VERSAMENTI CONTRIBUTIVI

Il [art. 2, D.L. n. 9/2020](#) dispone la **sospensione dei termini di pagamento delle somme iscritte a ruolo** e degli avvisi esecutivi in scadenza tra il 21 febbraio e il 31 marzo 2020, limitatamente ai soggetti con residenza, sede legale o operativa nei comuni delle **zone rosse** originariamente individuate dal **D.P.C.M. 1° marzo 2020**. Le attività di notifica e di riscossione sono conseguentemente sospese per il medesimo periodo, con ripresa automatica alla scadenza della sospensione.

L'[art. 5, D.L. n. 9/2020](#) prevede il rinvio al 31 maggio 2020 dei termini per i **versamenti contributivi e assistenziali in scadenza nel mese di marzo 2020**, relativamente ai soggetti interessati dall'emergenza epidemiologica. Il personale ispettivo tiene conto della sospensione ai fini dell'accertamento delle omissioni contributive: i **periodi coperti dalla sospensione non sono computabili per la determinazione delle sanzioni civili**.

2. SOSPENSIONE DELLE UDIENZE E ATTIVITÀ INDIFFERIBILI DELL'ISPettorato

L'[art. 10, D.L. n. 9/2020](#) dispone la **sospensione delle udienze nei procedimenti civili** pendenti presso i tribunali delle zone rosse, con rinvio d'ufficio a data successiva al 31 marzo 2020. L'[art. 1, D.L. n. 11/2020](#) estende la sospensione ai procedimenti penali su tutto il territorio nazionale, con proroga di diritto dei termini di custodia cautelare per la durata della sospensione.

In tale quadro emergenziale, il D.P.C.M. 8 marzo 2020 ha introdotto limitazioni generalizzate agli spostamenti e alle attività produttive sull'intero territorio nazionale. L'Ispettorato dispone pertanto che **l'attività di vigilanza sia temporaneamente limitata alle sole situazioni di carattere indifferibile: infortuni sul lavoro, emergenze lavorative con pericolo immediato** per l'incolumità dei lavoratori, e accertamenti urgenti che non tollerino dilazioni per la conservazione della prova. Ogni altra attività — accertamenti ordinari, notifiche, convocazioni — è sospesa o rinviata al termine dell'emergenza.

79 — Nota n. 2201/2020

D.L. n. 18/2020 (Cura Italia) – attività indifferibili e sospensione dei procedimenti amministrativi

La nota fornisce indicazioni operative sull'impatto del D.L. n. 18/2020 (c.d. Cura Italia) sull'attività dell'Ispettorato. Illustra la sospensione generalizzata dei termini nei procedimenti amministrativi ex art. 103, comma 1, D.L. n. 18/2020, il ricorso al lavoro agile per il personale della PA ex art. 87, e individua le attività ispettive qualificate come indifferibili e pertanto proseguibili anche nel periodo di emergenza.

Atto	Nota n. 2201 del 23 marzo 2020	
Oggetto	D.L. n. 18/2020 – sospensione dei procedimenti amministrativi e attività indifferibili dell'Ispettorato	
Norme	Art. 103, comma 1, D.L. n. 18/2020 (conv. L. n. 27/2020)	Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi pendenti al 23 febbraio 2020 e di quelli iniziati successivamente fino al 15 aprile 2020
	Art. 87, comma 1, D.L. n. 18/2020	Modalità organizzative del lavoro nelle pubbliche amministrazioni: priorità al lavoro agile per il periodo di emergenza
Prassi	D.P.C.M. 22 marzo 2020	Misure urgenti di contenimento: sospensione delle attività produttive non essenziali e disciplina degli spostamenti su tutto il territorio nazionale

1. SOSPENSIONE DEI TERMINI NEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI

L'[art. 103, comma 1, D.L. n. 18/2020](#) dispone la **sospensione di tutti i termini relativi ai procedimenti amministrativi** pendenti alla data del **23 febbraio 2020**, nonché di quelli iniziati successivamente fino al 15 aprile 2020. La sospensione opera ope legis, senza necessità di alcun provvedimento individuale. Sono conseguentemente sospesi i termini per l'adozione dei provvedimenti conclusivi, per la proposizione dei ricorsi, per il compimento di atti istruttori, e per il pagamento delle somme dovute in sede di ordinanza-ingiunzione. La norma trova applicazione anche ai procedimenti sanzionatori dell'Ispettorato, inclusi i termini per la notifica dei verbali di contestazione e delle ordinanze-ingiunzione.

L'[art. 87, comma 1, D.L. n. 18/2020](#) impone alle pubbliche amministrazioni di adottare il **lavoro agile come modalità ordinaria** di svolgimento della prestazione lavorativa per il periodo di emergenza. Il personale dell'Ispettorato che non svolge attività qualificate come indifferibili è pertanto assegnato al lavoro agile, con garanzia della continuità dei servizi e della funzionalità degli uffici per le sole attività che non possono essere rinviate.

2. ATTIVITÀ INDIFFERIBILI PROSEGUIBILI NEL PERIODO DI EMERGENZA

In applicazione del quadro normativo delineato dall'[art. 103, comma 1, D.L. n. 18/2020](#) e del D.P.C.M. 22 marzo 2020, l'Ispettorato qualifica come indifferibili — e pertanto proseguibili anche nel periodo di sospensione — le seguenti attività: **accertamenti relativi a infortuni sul lavoro, anche mortali**; sopralluoghi per situazioni di pericolo immediato per l'incolumità dei lavoratori; attività urgenti connesse all'emergenza COVID-19 su segnalazione delle autorità prefettizie; **adozione di provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale già avviati**; notifiche di atti per i quali la sospensione determinerebbe un danno irreparabile per i destinatari.

Tutte le altre **attività ispettive** — **accertamenti ordinari** in materia di lavoro e legislazione sociale, convocazioni dei soggetti ispezionati, audizioni di lavoratori e testimoni, notifiche non urgenti — sono sospese per tutta la durata del periodo emergenziale. Il personale ispettivo è tenuto a **documentare le motivazioni dell'eventuale prosecuzione dell'attività**, indicando espressamente le ragioni di indifferibilità nel verbale di primo accesso o nel relativo rapporto.

80 — Nota n. 149/2020

COVID-19 – prevenzione del contagio nei luoghi di lavoro e contributo ispettivo ai controlli prefettizi

La nota fornisce indicazioni operative al personale ispettivo in materia di prevenzione del contagio da COVID-19 nei luoghi di lavoro e definisce il contributo degli Ispettorati ai controlli coordinati dalle prefetture. Illustra i criteri per la valutazione del rispetto dei protocolli di sicurezza anti-contagio nelle aziende e il raccordo con le autorità prefettizie per i controlli sulle attività produttive.

Atto	Nota n. 149 del 20 aprile 2020	
Oggetto	COVID-19 – prevenzione del contagio nei luoghi di lavoro – indicazioni per il personale ispettivo	
Norme	Art. 1, D.L. n. 19/2020 (conv. L. n. 35/2020)	Misure di contenimento del contagio: potere del Presidente del Consiglio di limitare o sospendere lo svolgimento di attività produttive
Prassi	D.P.C.M. 10 aprile 2020	Misure per il contrasto e il contenimento del COVID-19: disciplina delle attività produttive consentite e protocollo di sicurezza
	Circ. Min. Interno prot. n. 15350/2020	Coordinamento dei controlli prefettizi sulle attività produttive: competenze delle prefetture e raccordo con le amministrazioni ispettive
	Protocollo di regolamentazione COVID-19 negli ambienti di lavoro, 14 marzo 2020	(aggiornato al 24 aprile 2020)

1. VERIFICA DEL RISPETTO DEI PROTOCOLLI ANTI-CONTAGIO NEI LUOGHI DI LAVORO

Il D.P.C.M. 10 aprile 2020, adottato sulla base dell'[art. 1, D.L. n. 19/2020](#), consente la prosecuzione delle sole attività produttive rientranti nei codici ATECO indicati nell'allegato al decreto, subordinandola al rispetto del [Protocollo condiviso del 14 marzo 2020](#) (aggiornato il 24 aprile 2020). Il personale ispettivo, nell'ambito dell'attività qualificata come indifferibile, verifica il rispetto delle misure di prevenzione del contagio: fornitura dei **dispositivi di protezione individuale**, distanziamento interpersonale, sanificazione degli ambienti, gestione degli accessi e degli spogliatoi, e informativa ai lavoratori sui rischi specifici da COVID-19.

La valutazione del rispetto del Protocollo non si sostituisce alle **competenze delle autorità sanitarie (ASL/ATS)** in materia di sorveglianza sanitaria, ma si configura come contributo ispettivo alla verifica della correttezza organizzativa e gestionale del datore di lavoro. Il mancato adeguamento al Protocollo può determinare, nei casi più gravi, la **sospensione dell'attività produttiva ove ricorrano le condizioni di pericolo immediato** per la salute dei lavoratori.

2. RACCORDO CON LE PREFETTURE PER I CONTROLLI SULLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE

La **Circ. Min. Interno prot. n. 15350/2020** definisce il modello di coordinamento dei controlli sulle attività produttive, attribuendo alle prefetture il ruolo di cabina di regia per i **sopralluoghi congiunti**. Gli Ispettorati territoriali del lavoro contribuiscono ai controlli prefettizi con proprio personale, verificando in particolare il rispetto della **normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** e le condizioni di svolgimento delle attività produttive consentite.

Il contributo ispettivo ai controlli coordinati dalla prefettura si svolge secondo le istruzioni impartite dal Direttore dell'Ispettorato e rientra tra le **attività qualificate come indifferibili** ai sensi delle indicazioni operative già impartite con le precedenti note emergenziali. Ogni accertamento svolto in tale ambito è documentato con apposito **rapporto trasmesso alla prefettura competente**, con indicazione delle eventuali irregolarità riscontrate e dei provvedimenti adottati.

81 — Nota n. 23/2020

Inquadramento previdenziale – settore agricolo – contribuzione unificata per imprese non agricole con attività agricole accessorie

La nota integra le indicazioni della Circ. INL n. 1/2020 in materia di inquadramento previdenziale, con specifico riferimento al settore agricolo.

Atto	Nota n. 23 del 8 maggio 2020	
Oggetto	Inquadramento previdenziale – settore agricolo – contribuzione agricola unificata per imprese non agricole – chiarimenti	
Norme	Art. 6, L. n. 92/1979	Contribuzione agricola unificata: applicabilità alle imprese non agricole per i lavoratori occupati in attività agricole accessorie
	Art. 2135, c.c.	Imprenditore agricolo: attività di coltivazione del fondo, silvicoltura, allevamento e attività connesse; criterio di prevalenza rispetto all'attività principale
Prassi	Circ. INL n. 1/2020	Inquadramento previdenziale: principi generali, settori e procedura di reinquadramento
	Circ. INPS n. 94/2019	Settore agricoltura: attività connesse ex art. 2135, comma 3, c.c.; cooperative agricole e agriturismo
	Circ. INPS n. 56/2020	Contribuzione agricola unificata: aliquote e modalità di calcolo per imprese non agricole

1. CONTRIBUZIONE AGRICOLA UNIFICATA PER IMPRESE NON AGRICOLE

L'[art. 6, L. n. 92/1979](#) stabilisce che anche le **imprese non agricole** — inquadrate nei settori industria, artigianato o terziario ai sensi della Circ. INL n. 1/2020 — sono tenute ad applicare la **contribuzione agricola unificata** per i lavoratori impiegati nello svolgimento di attività agricole accessorie. La disposizione si applica indipendentemente dall'inquadramento previdenziale principale dell'impresa: ciò che rileva è la natura dell'attività effettivamente svolta dal singolo lavoratore.

Il personale ispettivo, nel corso delle verifiche sull'inquadramento previdenziale, accerta se l'impresa non agricola impieghi lavoratori in attività che rientrano nella nozione di cui all'[art. 2135, c.c.](#): **coltivazione del fondo, silvicoltura, allevamento di animali**, e attività connesse svolte in prevalenza con prodotti ottenuti dall'attività principale. In presenza di tali attività, l'ispettore propone all'INPS l'applicazione della contribuzione agricola unificata per le posizioni dei lavoratori interessati, con le modalità di calcolo indicate dalla **Circ. INPS n. 56/2020**.

2. CRITERI DI DISTINZIONE TRA ATTIVITÀ PRINCIPALE E ATTIVITÀ CONNESSA

La nozione di attività connessa ai sensi dell'[art. 2135, c.c.](#) presuppone un collegamento funzionale con l'attività agricola principale: l'attività connessa deve essere svolta normalmente dall'imprenditore agricolo, deve riguardare prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo, dal bosco o dall'allevamento di animali, e deve risultare economicamente e organizzativamente subordinata rispetto all'attività principale. La **Circ. INPS n. 94/2019** ha fornito chiarimenti specifici per le cooperative agricole e per l'agriturismo, attività per le quali il requisito della prevalenza deve essere valutato in relazione al fatturato complessivo dell'impresa.

Il personale ispettivo che rilevi un inquadramento non conforme formula una **proposta motivata di reinquadramento secondo la procedura indicata dalla Circ. INL n. 1/2020**, distinguendo le posizioni lavorative soggette alla contribuzione agricola unificata da quelle da trattare con le aliquote del settore principale dell'impresa. L'indagine deve accertare l'effettiva **ripartizione dell'attività lavorativa di ciascun dipendente** tra le diverse tipologie di mansioni, con riferimento alle ore lavorate o, in alternativa, al fatturato attribuibile a ciascun settore di attività.

82 — Nota n. 64/2020

CIGO COVID-19 – lavoratori in nero accertati in sede ispettiva e lavoratori assunti tra il 24 febbraio e il 17 marzo 2020

La nota chiarisce che i lavoratori risultati in nero a seguito di accertamento ispettivo non possono accedere alla CIGO COVID-19 ex art. 19, D.L. n. 18/2020, atteso che l'integrazione salariale presuppone la regolare costituzione del rapporto di lavoro. L'art. 41, D.L. n. 23/2020 estende invece la CIGO ai lavoratori assunti tra il 24 febbraio e il 17 marzo 2020, purché la regolare assunzione risulti da elementi documentali.

Atto	Nota n. 64 del 15 maggio 2020	
Oggetto	CIGO COVID-19 – accesso per lavoratori irregolari accertati e per lavoratori assunti nel periodo 24 febbraio – 17 marzo 2020	
Norme	Art. 19, D.L. n. 18/2020 (conv. L. n. 27/2020)	Cassa integrazione guadagni ordinaria COVID-19: requisiti soggettivi e procedura
	Art. 41, D.L. n. 23/2020 (conv. L. n. 40/2020)	Estensione della CIGO COVID-19 ai lavoratori assunti tra il 24 febbraio e il 17 marzo 2020

1. INAPPLICABILITÀ DELLA CIGO COVID-19 AI LAVORATORI IN NERO ACCERTATI IN SEDE ISPETTIVA

L'[art. 19, D.L. n. 18/2020](#) riconosce la **cassa integrazione guadagni ordinaria COVID-19** ai datori di lavoro che abbiano sospeso o ridotto l'attività lavorativa a causa dell'emergenza epidemiologica. Il beneficio presuppone la regolare costituzione del rapporto di lavoro subordinato: i **lavoratori risultati in nero** a seguito di accertamento ispettivo — ossia privi di **preventiva comunicazione di assunzione** (UNILav) — non possono essere computati ai fini del trattamento integrativo, in quanto il rapporto non risulta formalmente instaurato alla data dell'accertamento. L'Ispettorato comunica all'INPS gli esiti degli accertamenti che abbiano rilevato lavoratori irregolari, ai fini della verifica dei presupposti per l'erogazione del trattamento.

2. ESTENSIONE DELLA CIGO AI LAVORATORI ASSUNTI TRA IL 24 FEBBRAIO E IL 17 MARZO 2020

L'[art. 41, D.L. n. 23/2020](#) estende la platea dei beneficiari della CIGO COVID-19 ai **lavoratori assunti tra il 24 febbraio e il 17 marzo 2020**, superando così la limitazione originaria che richiedeva un'anzianità aziendale minima. La norma presuppone in ogni caso che l'assunzione sia regolare: il lavoratore deve risultare assunto con regolare comunicazione obbligatoria antecedente all'accertamento ispettivo, e il rapporto deve essere documentato da elementi contrattuali e retributivi coerenti. Ove il personale ispettivo accerti che il lavoratore era in realtà impiegato in nero già prima del 24 febbraio 2020, l'assunzione formale in quel periodo deve ritenersi artificiosa ai fini dell'accesso al beneficio.

83 — Nota n. 192/2020

Conciliazione da remoto presso gli Ispettorati territoriali del lavoro

Indicazioni operative per lo svolgimento delle procedure di conciliazione in videoconferenza (Microsoft Teams) durante l'emergenza COVID-19: modalità di invito, identificazione delle parti, svolgimento della riunione, sottoscrizione del verbale e coordinamento con i Presidenti di Tribunale.

Atto	Nota n. 192 del 18 maggio 2020	
Oggetto	Attività conciliativa svolta presso gli Ispettorati territoriali del lavoro – indicazioni operative	
Norme	Art. 46, D.P.R. n. 445/2000	Dichiarazione sostitutiva del possesso dei poteri di rappresentanza
	Art. 410, c.p.c.	Procedimento di conciliazione in sede sindacale e presso l'ITL
	Art. 411, comma 3, c.p.c.	Efficacia esecutiva del verbale di conciliazione
	Art. 7, L. n. 604/1966	Procedura conciliativa preventiva per il licenziamento per g.m.o.
	Artt. 11 e 12, D.Lgs. n. 124/2004	Conciliazione monocratica e conciliazione in sede ispettiva
	Art. 2113, c.c.	Rinunzie e transazioni del lavoratore
Prassi	INL – Nota n. 548/2020	Utilizzo della piattaforma Microsoft Teams

1. PREMESSA

Il distanziamento sociale imposto dall'emergenza epidemiologica richiede l'introduzione di modalità da remoto per lo svolgimento di adempimenti rimessi agli Ispettorati territoriali del lavoro, con particolare riferimento alle procedure di conciliazione previste dall'[art. 410 c.p.c.](#), dagli [artt. 11 e 12 del D.Lgs. n. 124/2004](#) e dall'[art. 7 della L. n. 604/1966](#). Le stesse modalità potranno costituire una valida alternativa anche al termine dell'emergenza, qualora sussistano gli elementi giuridicamente rilevanti per considerare valido ed efficace l'atto di conciliazione.

Le procedure di conciliazione da remoto devono assicurare la possibilità di **identificare con certezza i soggetti partecipanti** e l'unicità del verbale originale, anche in ragione degli effetti prodotti dallo stesso sotto il profilo delle rinunzie di cui all'[art. 2113 c.c.](#) o della sua **idoneità a costituire titolo esecutivo**.

2. INVITO ALLA CONCILIAZIONE

L'Ufficio invia via email alle parti un invito specifico contenente: la data della riunione e le condizioni di partecipazione, con richiesta di trasmissione dei documenti di identità; la necessità di dichiarare, ai sensi dell'[art. 46 del D.P.R. n. 445/2000](#), il possesso dei poteri di rappresentanza ovvero di allegare la **procura speciale del rappresentante del lavoratore**; la durata massima della riunione e un recapito telefonico per eventuali disguidi.

All'invito va allegata l'**informativa privacy** e la dichiarazione di adesione alla partecipazione in videoconferenza, con indicazione dell'indirizzo di posta elettronica (non PEC) da utilizzare. L'Ufficio invia quindi il link di collegamento a Microsoft Teams, al quale le parti accedono preferibilmente mediante Google Chrome.

In caso di mancata attivazione del link, previo tentativo di contatto telefonico, la riunione si conclude con esito negativo per assenza della parte. Nella procedura ex [art. 410 c.p.c.](#) la procedura da remoto si attiva solo nei casi in cui la parte non promotrice abbia aderito. Resta ferma la facoltà di ciascuna parte di richiedere la trattazione in presenza, nel qual caso la riunione va riprogrammata secondo le modalità tradizionali.

3. SVOLGIMENTO DELLA RIUNIONE

Il **funzionario conciliatore identifica le parti** verificando la corrispondenza tra i documenti di identità trasmessi via email e quelli mostrati in videoconferenza. Avvisa altresì le parti che non è ammessa l'attivazione della

funzione di registrazione della piattaforma Microsoft Teams, a tutela della regolamentazione in materia di privacy; in caso di inosservanza, la riunione può essere interrotta sino all'eliminazione della registrazione.

Nel corso della riunione deve essere sempre garantita la possibilità delle parti di consultare separatamente i soggetti che li assistono. Il **verbale (di accordo o mancato accordo)** deve dare contezza della modalità di partecipazione da remoto, dei consensi acquisiti, dell'identificazione delle parti e della modalità per l'**apposizione della firma**; al termine il funzionario conciliatore ne dà lettura condividendo il testo sulla piattaforma.

4. SOTTOSCRIZIONE DEL VERBALE

In caso di accordo la **firma avviene con sottoscrizione autografa**: ciascuna parte stampa, firma, scannerizza il verbale e lo trasmette per e-mail o PEC all'altra parte e poi all'Ispettorato, che provvede alla sottoscrizione manuale anche a fini di autentica. Le parti devono inviare i verbali cartacei in originale per il **deposito in Tribunale**.

In caso di **mancato accordo il funzionario conciliatore dà atto dell'impossibilità** di addivenire a una soluzione positiva e sottoscrive da solo il verbale. Nelle procedure collegiali riporta nel verbale l'eventuale proposta conciliativa della Commissione e invia il verbale, da lui solo sottoscritto, ai fini di quanto stabilito dall'[art. 411, comma 3, c.p.c.](#) e dell'[art. 7, comma 8, della L. n. 604/1966](#).

5. COORDINAMENTO CON I PRESIDENTI DI TRIBUNALE

Le modalità descritte vanno prudenzialmente condivise con il Presidente del Tribunale di riferimento, con il quale concordare anche le modalità di deposito dei verbali di conciliazione collegiale (preferibilmente tramite **PEC**). È in particolare utile verificare la possibilità di una modalità semplificata in cui la firma sia apposta dal solo funzionario conciliatore anche per i verbali di accordo, dandone atto nel verbale.

Qualora non sia possibile procedere da remoto, le procedure conciliative tradizionali devono **comunque limitare il più possibile la presenza di persone nei locali dell'Ispettorato**: è indispensabile la presenza fisica del funzionario conciliatore, del datore di lavoro o suo procuratore e del lavoratore o suo procuratore; gli altri soggetti (membri della Commissione, segretario, assistenti senza poteri di procura) possono partecipare da remoto.

84 — Nota n. 160/2020

Decreto Rilancio: chiarimenti su condizionalità, licenziamenti, contributi, DURC e contratti a termine

Aggiornamento delle indicazioni già fornite con nota n. 2201/2020 alla luce delle modifiche apportate alla L. n. 27/2020 (conversione D.L. n. 18/2020) dal D.L. n. 34/2020 (Rilancio): estensione termini di sospensione dei licenziamenti e delle misure di condizionalità, proroga versamenti contributivi, validità DURC, notifiche postali e contratti a termine acausali.

Atto	Nota n. 160 del 3 giugno 2020	
Oggetto	Ulteriori disposizioni della L. n. 27 del 24 aprile 2020 di conversione del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 – G.U. n. 110 del 29 aprile 2020 – coordinamento con il D.L. n. 34 del 19 maggio 2020	
Norme	Art. 10, comma 4, D.L. n. 9/2020	Sospensione dei termini sino al 31 marzo 2020
	Art. 7, L. n. 604/1966	Procedura conciliativa preventiva per il licenziamento per g.m.o.
	Art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	Apposizione della causale nel contratto a termine
	Art. 21, D.Lgs. n. 81/2015	Proroga e rinnovo del contratto a tempo determinato
	Art. 28, L. n. 689/1981	Prescrizione delle sanzioni amministrative
	Art. 14, comma 5 bis, D.Lgs. n. 81/2008	Sospensione dell'attività imprenditoriale e versamento delle somme residue
	Art. 14, L. n. 689/1981	Contestazione e notificazione della violazione
	Art. 201, D.Lgs. n. 285/1992 (Codice della Strada)	Notifica delle violazioni
	Art. 8, L. n. 890/1982	Notificazione a mezzo posta: compiuta giacenza
	Artt. 40, 46, 61, 62, 68, 80, 81, 93, 103, 108, 127, D.L. n. 18/2020 (conv. L. n. 27/2020)	Misure COVID-19 (Cura Italia)
	Artt. 37, D.L. n. 23/2020 (Liquidità)	Proroga sospensione termini
	Artt. 46, 76, 80, 81, 93, 127, 154, D.L. n. 34/2020 (Rilancio)	Modifiche alle misure Cura Italia
Prassi	INL – Nota n. 2179/2020	Sospensione termini per i D.L. n. 9 e n. 11/2020
	INL – Nota n. 2201/2020	Prime indicazioni operative D.L. n. 18/2020
	INL – Nota n. 12/2020	Aggiornamento indicazioni D.L. n. 18/2020 e tabella sospensioni
	INL – Nota n. 7222/2019	Formazione dei ruoli e affidamento all'Agenzia delle Entrate-Riscossione

1. CONDIZIONALITÀ: MODIFICA ALL'ART. 40 DEL D.L. N. 18/2020

La L. n. 27/2020, in sede di conversione del [D.L. n. 18/2020](#), ha introdotto il comma 1-bis all'art. 40, stabilendo che la **sospensione delle misure di condizionalità** per i percettori di reddito di cittadinanza, NASpl e DisCOLL «non si applica alle offerte di lavoro congrue nell'ambito del comune di appartenenza». Il termine di sospensione è poi esteso, ai sensi dell'art. 76 del [D.L. n. 34/2020](#), a **quattro mesi a decorrere dal 17 marzo 2020**.

2. LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER G.M.O.: MODIFICA ALL'ART. 46 DEL D.L. N. 18/2020

L'art. 80 del [D.L. n. 34/2020](#) ha esteso a **cinque mesi**, a decorrere dal 17 marzo 2020, il termine di **sospensione delle procedure di licenziamento collettivo** (avvio vietato) e di quelle **individuali per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'[art. 7 della L. n. 604/1966](#) (divieto di avvio e sospensione delle procedure pendenti non ancora definite). Il divieto opera, pertanto, fino al 17 agosto 2020.

È inoltre salvaguardato il **recesso del datore di lavoro** avvenuto tra il 23 febbraio e il 17 marzo 2020: l'interessato può **revocare il licenziamento** richiedendo contestualmente la **cassa integrazione salariale in deroga ex art. 22**, con ripristino del rapporto senza soluzione di continuità e senza oneri né sanzioni.

Il **divieto non opera nelle ipotesi in cui il nuovo appaltatore assorba il personale** già impiegato nell'appalto in forza di legge, contratto collettivo nazionale o clausola contrattuale. Rimane invece fermo il divieto in capo all'appaltatore uscente per il personale non assorbito, per il quale potrà essere richiesto il trattamento di integrazione salariale.

3. CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E PREMI INAIL: PROROGA DEI VERSAMENTI

L'art. 127 del [D.L. n. 34/2020](#) proroga al 16 settembre 2020 il versamento di **ritenute, contributi previdenziali e assistenziali e premi assicurativi sospesi** ai sensi degli artt. 61 e 62 del [D.L. n. 18/2020](#). Il pagamento può avvenire in un'unica soluzione o mediante rateizzazione. L'art. 154 del medesimo decreto proroga al 31 agosto 2020 la sospensione dei carichi affidati all'Agente della riscossione, originariamente fissata al 31 maggio dall'art. 68 del D.L. n. 18/2020.

Si ribadisce la necessità di procedere alla formazione dei ruoli e all'affidamento all'**Agenzia delle Entrate-Riscossione**, privilegiando i **crediti più prossimi alla prescrizione**. Si precisa che la modifica all'art. 103 del [D.L. n. 18/2020](#) ha comportato esclusivamente la sospensione dei termini prescrizionali di cui all'[art. 28 della L. n. 689/1981](#).

4. DURC: VALIDITÀ DEI DOCUMENTI IN SCADENZA

L'art. 81 del [D.L. n. 34/2020](#) prevede che i **DURC in scadenza** tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020 conservano validità fino al 15 giugno 2020. Si tratta di un'eccezione rispetto alla regola generale per cui gli atti abilitativi in scadenza tra il 31 gennaio e il 31 luglio 2020 mantengono validità per novanta giorni successivi alla dichiarazione dello stato di emergenza, ai sensi dell'art. 103, comma 2, del D.L. n. 18/2020.

5. NOTIFICHE A MEZZO POSTA: MODIFICHE ALL'ART. 108 DEL D.L. N. 18/2020

L'art. 46 del [D.L. n. 34/2020](#) estende fino al 31 luglio 2020 le modalità semplificate di consegna della corrispondenza (senza raccolta della firma del destinatario, con firma dell'operatore postale) ai servizi di notificazione di cui alla [L. n. 890/1982](#) e all'[art. 201 del D.Lgs. n. 285/1992](#). È contestualmente abrogato il comma 1-bis dell'art. 108, che fissava al 30 aprile la decorrenza dei termini per la **compiuta giacenza**.

Per le **notifiche dei verbali** effettuate tra il 17 marzo e il 18 maggio 2020 mediante deposito in cassetta ex [art. 8 della L. n. 890/1982](#), continua a trovare applicazione lo **slittamento dei termini decadenziali e prescrizionali** al 31 luglio 2020, indipendentemente dal momento in cui si sia compiuta la giacenza. Si ribadisce che i verbali ex [art. 14 della L. n. 689/1981](#) vanno notificati a decorrere dal 1° giugno 2020.

6. CONTRATTI A TERMINE: PROROGA E RINNOVO ACAUSALI (ART. 93 DEL D.L. N. 34/2020)

L'art. 93 del [D.L. n. 34/2020](#) consente di derogare all'obbligo di indicare le condizioni di cui all'[art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015](#) qualora si intenda prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato in essere al 23 febbraio 2020, a condizione che il contratto prorogato o rinnovato cessi entro il 30 agosto 2020. Restano esclusi i contratti stipulati per la prima volta dopo il 23 febbraio. Rimane ferma la possibilità di proroga acausale oltre il 30 agosto laddove la stessa, nel rispetto dell'[art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015](#), non comporti il superamento del limite dei 12 mesi.

85 — Nota n. 260/2020

Autotrasporto: criterio di calcolo della sanzione per mancato rispetto dei riposi intermedi

Chiarimento sul calcolo della sanzione per la violazione dell'obbligo di riposo intermedio dei conducenti nell'autotrasporto: la sanzione ex art. 9, comma 2, D.Lgs. n. 234/2007 non va moltiplicata per il numero dei lavoratori coinvolti, a differenza di quanto previsto dai commi 1 e 4 del medesimo articolo.

Atto	Nota n. 260 del 18 giugno 2020	
Oggetto	Violazione art. 5 del D.Lgs. n. 234/2007 – criteri di calcolo della sanzione	
Norme	Art. 5, D.Lgs. n. 234/2007	Obbligo di riposo intermedio nella guida nell'autotrasporto
	Art. 9, D.Lgs. n. 234/2007	Sanzioni per le violazioni in materia di orario di lavoro nell'autotrasporto

1. QUESTIONE SOTTOPOSTA

L'ITL di Bergamo ha chiesto di conoscere se l'importo della sanzione per la violazione della normativa in materia di riposi intermedi nel settore dell'autotrasporto, di cui all'[art. 9, comma 2, del D.Lgs. n. 234/2007](#), debba essere **moltiplicata per ciascun lavoratore cui la sanzione si riferisce**.

2. CHIARIMENTI

Tenuto conto del tenore letterale del combinato disposto dagli [artt. 5 e 9, comma 2, del D.Lgs. n. 234/2007](#), la violazione è stata individuata dal legislatore in un **importo minimo e massimo senza tener conto del numero dei lavoratori coinvolti**.

Tale interpretazione è confermata dalla formulazione dei commi 1 e 4 dell'[art. 9 del D.Lgs. n. 234/2007](#), nei quali il legislatore ha espressamente previsto una **commisurazione della sanzione sulla base del numero dei lavoratori e per ciascun periodo** cui la violazione si riferisce. Nei restanti commi dello stesso articolo — fra i quali rientra il comma 2 che disciplina la sanzione per la violazione dell'[art. 5 del D.Lgs. n. 234/2007](#) — tale operazione non deve essere effettuata.

86 — Nota n. 298/2020

Divieto di licenziamento: applicabilità ai recessi per sopravvenuta inidoneità alla mansione

Il divieto di licenziamento ex art. 46 del D.L. n. 18/2020 si applica anche ai licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione, trattandosi comunque di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966, in quanto l'obbligo di repêchage assimila la fattispecie alle altre ipotesi di g.m.o.

Atto	Nota n. 298 del 24 giugno 2020	
Oggetto	Sospensione procedure di licenziamento ex art. 46 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 – ambito applicativo – licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione	
Norme	Art. 3, L. n. 604/1966	Giustificato motivo di licenziamento
	Artt. 46 e 103, D.L. n. 18/2020 (conv. L. n. 27/2020)	Sospensione delle procedure di licenziamento
Giurisprudenza citata	Cass. civ., sez. lav., 26 ottobre 2018, n. 27243	Obbligo di repêchage nel licenziamento per inidoneità sopravvenuta
	Cass. civ., sez. lav., 21 maggio 2019, n. 13649	Adeguamento organizzativo nel licenziamento per inidoneità sopravvenuta

1. PREMESSA

L'IL di Milano ha richiesto di conoscere se l'ambito applicativo dell'[art. 46 del D.L. n. 18/2020](#), che vieta le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ricomprenda o meno l'ipotesi di **licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione**. Il parere è stato acquisito anche dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. QUALIFICAZIONE DEL LICENZIAMENTO PER INIDONEITÀ SOPRAVVENUTA COME G.M.O.

Il legislatore ha inteso conferire alla norma un **carattere generale**, così da ricomprendere nel suo ambito tutte le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'[art. 3 della L. n. 604/1966](#).

Il licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione è riconducibile alla fattispecie del **giustificato motivo oggettivo**: l'inidoneità sopravvenuta impone al datore di lavoro la verifica della possibilità di ricollocare il lavoratore in mansioni equivalenti o inferiori, anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale (cfr. Cass. civ., sez. lav., n. 27243 del 26 ottobre 2018; Cass. civ., sez. lav., n. 13649 del 21 maggio 2019). L'**obbligo di repêchage** rende la fattispecie del tutto assimilabile alle altre ipotesi di g.m.o., in quanto la legittimità del licenziamento non può prescindere dalla verifica dell'**impossibilità di una ricollocazione in mansioni compatibili** con l'inidoneità sopravvenuta.

Pertanto, la disciplina prevista dagli [artt. 46 e 103 del D.L. n. 18/2020](#) riguarda anche i **licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione**.

87 — Nota n. 469/2020

Decreto Semplificazioni: modifiche al procedimento amministrativo rilevanti per l'attività ispettiva

Illustra le modifiche alla L. n. 241/1990 introdotte dall'art. 12 del D.L. n. 76/2020 (Semplificazioni), con particolare riguardo alle norme sui termini di conclusione dei procedimenti, sui motivi ostativi, sull'attività consultiva, sull'autocertificazione e sull'annullabilità del provvedimento, applicabili a tutte le Direzioni centrali e agli Ispettorati.

Atto	Nota n. 469 del 21 luglio 2020	
Oggetto	D.L. 16 luglio 2020 n. 76 – "Semplificazioni" – disposizioni sul procedimento amministrativo	
Norme	Artt. 2, 10 bis, 16, 17 bis, 18, 21 nonies, L. n. 241/1990	Procedimento amministrativo (come modificati dall'art. 12, D.L. n. 76/2020)
	Artt. 46 e 47, D.P.R. n. 445/2000	Dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà
	Art. 12, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020)	Modifiche alla legge 7 agosto 1990, n. 241

1. PREMESSA

In data 16 luglio 2020 è stato pubblicato in G.U. n. 178/S.O. n. 24 il [D.L. n. 76/2020](#) (Semplificazioni), entrato in vigore il 17 luglio 2020. L'[art. 12 del D.L. n. 76/2020](#) introduce modifiche alla [L. n. 241/1990](#) di interesse trasversale per tutte le Direzioni centrali e gli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro.

2. ART. 2 – CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI

Dopo il comma 4 dell'[art. 2 della L. n. 241/1990](#) è inserito il comma 4-bis, che impone alle pubbliche amministrazioni di **misurare e pubblicare i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti** di maggiore impatto per cittadini e imprese, comparandoli con quelli previsti dalla normativa vigente. La disposizione sembra richiedere, per la sua concreta applicazione, l'emanazione di un D.P.C.M. che definisca le modalità e i criteri di misurazione.

Dopo il comma 8 è inserito il comma 8-bis, che sancisce l'**inefficacia dei provvedimenti, autorizzazioni, pareri, nulla osta e atti di assenso comunque denominati** adottati dopo la scadenza dei termini procedurali (artt. 14-bis, comma 2, lett. c), 17-bis, commi 1 e 3, 20, comma 1), nonché dei provvedimenti di divieto di prosecuzione dell'attività di cui all'art. 19, commi 3 e 6-bis, fatta salva l'adozione dei provvedimenti di annullamento d'ufficio ex **art. 21-nonies**.

3. ART. 10 BIS – COMUNICAZIONE DEI MOTIVI OSTATIVI

Al comma 1 dell'[art. 10-bis della L. n. 241/1990](#) si prevede che la **comunicazione dei motivi ostativi sospende** (anziché interrompe) **i termini di conclusione dei procedimenti**. Il **termine ricomincia a decorrere** — sommandosi al tempo già trascorso — **dieci giorni dopo la presentazione delle osservazioni** ovvero, in mancanza, dalla scadenza del termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione del preavviso di rigetto. In caso di mancato accoglimento delle osservazioni, ne deve essere dato conto indicando i soli motivi ostativi ulteriori che ne sono conseguenza.

4. ALTRE MODIFICHE: ART. 16, ART. 17 BIS, ART. 18 E ART. 21 OCTIES

Con riferimento all'[art. 16 della L. n. 241/1990](#) (attività consultiva), le modifiche consentono all'amministrazione procedente di **prescindere dal parere dell'organo consultivo** che non sia intervenuto nei termini, anche quando il parere non sia facoltativo.

L'[art. 17-bis della L. n. 241/1990](#) è modificato per vincolare le amministrazioni tenute a formulare proposte nell'ambito di procedimenti di competenza di altre amministrazioni a provvedervi entro trenta giorni; in caso di inerzia, l'amministrazione procedente può adottare gli atti.

All'[art. 18 della L. n. 241/1990](#) è inserito il comma 3-bis, che estende il valore sostitutivo delle **dichiarazioni sostitutive** di cui agli [artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000](#) a ogni documentazione comprovante i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti nei procedimenti ad istanza di parte aventi ad oggetto l'erogazione di benefici economici o il rilascio di autorizzazioni e nulla osta.

Con riguardo all'[art. 21-octies della L. n. 241/1990](#) (annullabilità del provvedimento), si stabilisce che la regola della **non annullabilità per mancata comunicazione dell'avvio del procedimento** non trova applicazione al provvedimento adottato in violazione dell'art. 10-bis.

L'[art. 12 del D.L. n. 76/2020](#) prevede infine l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di **ridurre i termini dei procedimenti amministrativi** di propria competenza entro il 31 dicembre 2020.

88 — Nota n. 468/2020

Conversione del Decreto Rilancio: modifiche di interesse per l'attività di vigilanza

Modifiche di rilievo per l'INL introdotte dalla L. n. 77/2020 (conversione del D.L. n. 34/2020).

Atto	Nota n. 468 del 21 luglio 2020	
Oggetto	Disposizioni della L. n. 77/2020 di conversione del D.L. n. 34/2020	
Norme	Art. 3, D.L. n. 5/2009 (conv. L. n. 33/2009) – contratto di rete (commi 4 sexies	4 Octies introdotti dall'art. 43 bis, L. n. 77/2020)
	Art. 30, comma 4 ter, D.Lgs. n. 276/2003	Distacco e codatorialità nelle reti di impresa
	Art. 18, comma 2, L. n. 68/1999	Quota di riserva per categorie protette (modificata dall'art. 67 bis, L. n. 77/2020)
	Art. 38, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015	Somministrazione irregolare: effetti dei pagamenti del somministratore (interpretazione autentica art. 80 bis, L. n. 77/2020)
	Art. 43, D.Lgs. n. 81/2015	Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale
	Art. 45, D.Lgs. n. 81/2015	Apprendistato di alta formazione e di ricerca
	Art. 47, comma 2, L. n. 428/1990	Procedura sindacale nei trasferimenti d'azienda con più di 15 dipendenti
	Art. 2112, c.c.	Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda
	Art. 93, D.L. n. 34/2020 (conv. L. n. 77/2020)	Proroga e rinnovo acausali dei contratti a termine
	Art. 103, D.L. n. 18/2020 (conv. L. n. 27/2020)	Validità degli atti in scadenza e sospensione termini
	Art. 83, D.L. n. 18/2020 (conv. L. n. 27/2020)	Sospensione del termine per la querela (modificato dall'art. 221, L. n. 77/2020)
	Art. 124, c.p.	Termine per proporre querela
	Art. 181, c.p.c.	Mancata comparizione delle parti
	Art. 193, c.p.c.	Giuramento del consulente tecnico d'ufficio
	Artt. 1, 43 bis, 67 bis, 80, 80 bis, 81, 93, 103, 198, 203, 221, L. n. 77/2020 (conv. D.L. n. 34/2020)	Misure urgenti COVID-19 (Rilancio)
Prassi	INL – Nota n. 160/2020	Chiarimenti D.L. n. 34/2020 (Rilancio)
	INL – Nota n. 2465/2020	Art. 83 D.L. n. 18/2020 e sospensione del termine per la querela

1. PREMESSA

In data 17 luglio 2020 è stata pubblicata in G.U. la [L. n. 77/2020](#) di conversione del D.L. n. 34/2020. La nota, facendo seguito alla nota prot. n. 160 del 3 giugno 2020, fornisce indicazioni sulle modifiche introdotte dalla legge di conversione di interesse per l'attività dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

2. CONTRATTO DI RETE CON CAUSALE DI SOLIDARIETÀ (ART. 43 BIS)

L'art. 43 bis della [L. n. 77/2020](#) ha aggiunto all'[art. 3 del D.L. n. 5/2009](#) i commi dal 4-sexies al 4-octies, consentendo alle imprese di stipulare un contratto di rete per favorire il mantenimento dei livelli occupazionali nelle filiere in difficoltà. Le imprese aderenti potranno ricorrere a distacco e codatorialità ai sensi dell'[art. 30, comma 4-ter, del D.Lgs. n. 276/2003](#) per: impiegare lavoratori a rischio di perdita del posto; inserire persone che hanno perso il lavoro; assumere figure professionali necessarie al rilancio produttivo.

La pubblicità del contratto è assolta mediante sottoscrizione, con l'assistenza di organizzazioni datoriali rappresentative a livello nazionale presenti nel CNEL.

3. INSERIMENTO LAVORATIVO DEI CARE LEAVERS (ART. 67 BIS)

L'art. 67 bis della [L. n. 77/2020](#) estende la quota di riserva di cui all'[art. 18, comma 2, della L. n. 68/1999](#) anche ai **soggetti che, al compimento della maggiore età, vivono fuori dalla famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria** (c.d. care leavers).

4. DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER G.M.O. E TRASFERIMENTI DI AZIENDA (ART. 80)

In sede di conversione dell'art. 80 è stato stabilito che fino al 17 agosto 2020, nella procedura prevista dall'[art. 47, comma 2, della L. n. 428/1990](#) per i trasferimenti d'azienda ex [art. 2112 c.c.](#) con più di 15 dipendenti, qualora non sia raggiunto un accordo sindacale la durata della relativa **procedura non può essere inferiore a 45 giorni** (anziché 10).

5. SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE: INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL'ART. 38, COMMA 3, D.LGS. N. 81/2015 (ART. 80 BIS)

L'art. 80 bis della [L. n. 77/2020](#) fornisce l'interpretazione autentica del secondo periodo dell'[art. 38, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015](#), stabilendo che «tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento». Ne consegue che **il licenziamento eventualmente effettuato dal somministratore non produce effetti** nei confronti del lavoratore il cui rapporto di lavoro è costituito con l'utilizzatore.

6. DURC: ABROGAZIONE DELL'ECCEZIONE E RITORNO ALLA DISCIPLINA GENERALE (ART. 81)

In sede di conversione, è **soppresso il comma dell'art. 81 del D.L. n. 34/2020** che aveva introdotto un'eccezione per il DURC. Pertanto, anche i **DURC in scadenza** tra il 31 gennaio e il 31 luglio 2020 rientrano nella disciplina generale dell'[art. 103, comma 2, del D.L. n. 18/2020](#), conservando **validità per novanta giorni successivi** alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza.

7. PROROGA AUTOMATICA DEI CONTRATTI A TERMINE E DI APPRENDISTATO (ART. 93, COMMA 1 BIS)

Il comma 1-bis all'[art. 93 del D.L. n. 34/2020](#), dispone la **proroga automatica** — per un periodo **pari alle ore di integrazione salariale fruita** — dei contratti di apprendistato di cui agli [artt. 43 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015](#) e dei contratti a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, sospesi per effetto dell'emergenza COVID-19. La disposizione esclude l'apprendistato professionalizzante.

8. EMERSIONE DI RAPPORTI DI LAVORO E TRASPORTO AEREO (ARTT. 103 E 203)

Il **termine per la presentazione delle istanze di emersione (art. 103)** è differito dal 15 luglio al 15 agosto 2020. L'**art. 203** impone ai vettori aerei e alle imprese che operano sul territorio italiano l'applicazione al personale con base di servizio in Italia di **trattamenti retributivi non inferiori ai minimi del CCNL** stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, con sanzioni che vanno dalla revoca delle concessioni o autorizzazioni (per gli operatori nazionali) all'irrogazione di sanzioni amministrative da 5.000 a 15.000 euro da parte dell'ENAC (per gli operatori privi di titoli abilitativi italiani).

89 — Circolare n. 2/2020

Benefici normativi e contributivi: criteri di equivalenza della parte normativa del CCNL applicato

Indicazioni operative per la verifica del rispetto della contrattazione collettiva ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi ex art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006: individua le materie riservate ai CCNL leader, gli istituti normativi su cui effettuare la comparazione di equivalenza e le modalità di istruttoria e motivazione del verbale.

Atto	Circolare n. 2 del 28 luglio 2020	
Oggetto	Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – rispetto parte normativa del contratto – indicazioni operative	
Norme	Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006	Condizioni per la fruizione dei benefici normativi e contributivi
	Art. 5, D.Lgs. n. 66/2003	Limite delle 250 ore annue di lavoro straordinario
	Art. 17, D.Lgs. n. 66/2003	Deroghe in materia di orario di lavoro riservate ai contratti leader
	Art. 51, D.Lgs. n. 81/2015	Rinvio alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa
Prassi	INL – Circolare n. 7/2019	Verifica del trattamento economico e normativo ai fini dei benefici contributivi
	INL – Circolare n. 9/2019	Precisazioni sul rispetto della contrattazione collettiva ai fini dei benefici

1. PREMESSA

Con le **circolari n. 7 e n. 9 del 2019** sono state fornite indicazioni in merito alla corretta applicazione, in sede di vigilanza, dell'[art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006](#), chiarendo che il personale ispettivo deve svolgere un **accertamento sul merito del trattamento economico e normativo** effettivamente garantito ai lavoratori, e non solo un accertamento formale. In relazione ai contenuti normativi del contratto collettivo, era stata posta riserva di elaborare un primo prospetto degli istituti sui quali orientare la comparazione. La presente circolare fornisce tali indicazioni, condivise con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro.

2. MATERIE RISERVATE AI CONTRATTI LEADER

La disciplina di alcuni istituti è riservata in via esclusiva ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative. In forza dell'[art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015](#), ad esempio, sono rimesse ai **contratti leader**: le collaborazioni (art. 2), le ipotesi di adibizione a mansioni inferiori (art. 3), il lavoro intermittente (art. 13), i limiti quantitativi del contratto a termine (artt. 19 e 23), le attività stagionali (art. 21), la disciplina dell'apprendistato (artt. 42 ss.). Analoga riserva opera per le deroghe in materia di orario di lavoro di cui all'[art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003](#). Ciò non esclude che contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività comparativa possano introdurre disposizioni di miglior favore per il lavoratore sugli istituti in questione.

3. MATERIE NON RISERVATE: ISTITUTI SU CUI EFFETTUARE LA COMPARAZIONE

La **comparazione di equivalenza della parte normativa** deve essere condotta su istituti che qualsiasi contratto collettivo può legittimamente disciplinare, a prescindere dalla rappresentatività dei sottoscrittori. A titolo di prima elencazione suscettibile di successive integrazioni, si indicano: disciplina del **lavoro supplementare e delle clausole elastiche nel part-time**; limiti massimi del lavoro straordinario (con la precisazione che qualora il CCNL leader abbia individuato un numero di ore superiore alle 250 previste dall'[art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003](#), tale deroga non può essere introdotta da contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività); disciplina

compensativa delle ex festività soppresse; durata del periodo di prova; durata del periodo di preavviso; durata del comporto in caso di malattia e infortunio; integrazioni di malattia, infortunio e maternità; **monte ore di permessi retribuiti**.

4. PARTE ECONOMICA

L'analisi del trattamento economico del CCNL comparativamente più rappresentativo costituisce il principale aspetto della valutazione di equivalenza. Il riferimento è alla **retribuzione globale annua**, intesa come somma della retribuzione annua lorda composta da elementi fissi e da quelli variabili inclusi nel trattamento economico complessivo definito dal **CCNL leader**. La retribuzione accessoria e variabile non inclusa nel T.E.C. va invece solo verificata nella sua esistenza. La **comparazione richiede attenzione a possibili disallineamenti** nei livelli retributivi, nella distribuzione delle mansioni, nel numero delle mensilità e nella disciplina degli scatti di anzianità.

5. ISTRUTTORIA E MOTIVAZIONE DEL VERBALE

L'istruttoria deve essere condotta, di norma, sia sugli aspetti retributivi che su quelli normativi del contratto. L'**analisi degli aspetti normativi può essere pretermessa** qualora siano riscontrati scostamenti nel trattamento retributivo, elemento di per sé sufficiente a revocare i benefici ai sensi dell'[art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006](#). Qualora invece i trattamenti economici risultino equivalenti, il **disconoscimento dei benefici è possibile laddove** dalla comparazione degli istituti normativi indicati si rilevi uno **scostamento di almeno due di essi**. La **motivazione del verbale deve dare conto della maggiore rappresentatività comparativa** del CCNL di riferimento e degli elementi di scostamento rilevati in modo puntuale e analitico.

90 — Nota n. 527/2020

Tipologie Contrattuali professionalizzante in CIG: impossibilità della formazione a zero ore e possibilità in e-learning in caso di riduzione dell'orario

Durante la cassa integrazione a zero ore è impossibile svolgere attività formativa per gli apprendisti con contratto professionalizzante, in quanto il rapporto è sospeso; l'obbligo formativo potrà essere assolto nel periodo di proroga del rapporto. In caso di mera riduzione dell'orario sarà invece possibile attivare la formazione in e-learning o FAD nelle ore in cui la prestazione è resa regolarmente.

Atto	Nota n. 527 del 29 luglio 2020	
Oggetto	Formazione in modalità e-learning o FAD per apprendisti con contratto professionalizzante in CIG	
Norme	Art. 2, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 148/2015	Ammortizzatori sociali per gli apprendisti e proroga del contratto di apprendistato

1. CHIARIMENTI

Acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro con nota prot. n. 7976 del 28 luglio 2020, si concorda sull'**impossibilità di svolgere attività formativa durante il periodo di cassa integrazione a zero ore** per gli apprendisti con contratto professionalizzante: nel suddetto periodo risultano **sospesi sia il rapporto di lavoro sia l'obbligo formativo**.

L'obbligo formativo potrà essere assolto nel periodo di proroga del rapporto di lavoro, ai sensi dell'[art. 2, commi 1 e 4, del D.Lgs. n. 148/2015](#), il quale prevede che, alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario, il periodo di apprendistato sia **prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita**.

In caso di riduzione dell'attività lavorativa — ferma restando la proroga del contratto ai sensi delle norme citate — sarà invece possibile attivare la **formazione in modalità e-learning o FAD nelle ore in cui la prestazione lavorativa viene resa regolarmente**, secondo la disciplina introdotta dal Decreto della Giunta della Regione Lombardia n. 4148 del 3 aprile 2020.

91 — Circolare n. 3/2020

Deposito telematico dei contratti collettivi aziendali e territoriali: obbligo esteso ai contratti con deroghe normative

L'obbligo di deposito telematico previsto dall'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015 si applica non solo ai contratti che prevedono benefici contributivi o fiscali, ma anche ai contratti che esercitano prerogative rimesse dalla legge alla contrattazione collettiva per derogare alla disciplina ordinaria (c.d. contratti di prossimità, contratti ex art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015). L'obbligo si applica ai contratti sottoscritti o rinnovati dalla data di pubblicazione della circolare.

Atto	Circolare n. 3 del 30 luglio 2020	
Oggetto	Art. 14, D.Lgs. n. 151/2015 – deposito telematico dei contratti collettivi – «benefici contributivi o fiscali e altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali»	
Norme	Art. 8, D.L. n. 138/2011 (conv. L. n. 148/2011)	Contratti di prossimità
	Art. 14, D.Lgs. n. 151/2015	Deposito telematico dei contratti collettivi aziendali e territoriali
	Art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015	Durata massima del contratto a tempo determinato in deroga assistita

1. PREMESSA

Alcune richieste di chiarimento pervenute dagli Ispettorati territoriali riguardano l'applicativo informatico predisposto dal Ministero del lavoro per l'assolvimento dell'obbligo di **deposito telematico dei contratti di secondo livello** ai sensi dell'[art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015](#). In particolare è stato chiesto se nella voce "altro" dell'applicativo rientrino le agevolazioni connesse a contratti contenenti clausole derogatorie alla disciplina ordinaria, come nel caso dei contratti di prossimità ex [art. 8 del D.L. n. 138/2011](#) ovvero dei contratti ex [art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015](#).

2. ESTENSIONE DELL'OBLIGO DI DEPOSITO AI CONTRATTI CON DEROGHE NORMATIVE

L'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, con note prot. n. 7842 del 24 luglio e n. 8112 del 30 luglio 2020, ha ritenuto di sostenere una lettura ampia dell'[art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015](#), tale da ricomprendere «l'**obbligo di deposito dei contratti collettivi – aziendali o territoriali** – anche nelle ipotesi in cui le parti abbiano liberamente esercitato specifiche prerogative rimesse dalla legislazione vigente alla contrattazione collettiva per **derogare alla disciplina ordinaria di alcune tipologie contrattuali**». Il deposito dei contratti di secondo livello va ricondotto non solo ai benefici contributivi e fiscali comunemente intesi, ma anche ai **benefici di carattere normativo** «attivati» a seguito di specifiche deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva.

In ragione della rilevanza della questione e dell'efficacia delle disposizioni derogatorie inserite in contratti già sottoscritti ma non depositati, **l'obbligo è applicabile esclusivamente ai contratti sottoscritti o rinnovati a decorrere dalla data di pubblicazione della circolare.**

92 — Nota n. 713/2020

D.L. n. 104/2020 “Agosto”: prime indicazioni su esoneri contributivi, contratti a termine, divieto di licenziamento e proroga della riscossione coattiva

La nota fornisce le prime indicazioni operative sulle disposizioni di principale interesse per l'INL contenute nel D.L. n. 104/2020

Atto	Nota n. 713 del 16 settembre 2020	
Oggetto	D.L. n. 104 del 14 agosto 2020 – prime indicazioni su esoneri contributivi, contratti a termine, divieto di licenziamento e proroga della riscossione coattiva	
Norme	Art. 3, D.L. n. 104/2020	Esonero contributivo per datori che non richiedono trattamenti di integrazione salariale
	Art. 6, D.L. n. 104/2020	Esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato
	Art. 8, D.L. n. 104/2020	Modifica dell'art. 93, D.L. n. 34/2020: proroga e rinnovo acausale dei contratti a termine
	Art. 14, D.L. n. 104/2020	Proroga del divieto di licenziamento per g.m.o. e licenziamenti collettivi
	Art. 99, D.L. n. 104/2020	Proroga della sospensione della riscossione coattiva al 15 ottobre 2020
	Art. 21, D.Lgs. n. 81/2015	Proroga, rinnovo e numero massimo di proroghe dei contratti a tempo determinato
	Art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	Causali del contratto a tempo determinato
	Artt. 4 e 24, L. n. 223/1991	Procedure di licenziamento collettivo
	Art. 3, L. n. 604/1966	Giustificato motivo oggettivo di licenziamento
	Art. 18, comma 10, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)	Revoca del licenziamento
	Artt. da 19 a 22 quinquies, D.L. n. 18/2020 (conv. L. n. 27/2020)	Trattamenti di integrazione salariale COVID-19
	Art. 68, D.L. n. 18/2020 (conv. L. n. 27/2020)	Sospensione dei versamenti dei carichi affidati all'agente della riscossione
	Art. 152, D.L. n. 34/2020 (conv. L. n. 77/2020)	Proroga della sospensione della riscossione coattiva
Prassi	INL – Nota n. 160/2020	Prime indicazioni sul D.L. n. 34/2020 (Rilancio)
	INL – Nota n. 468/2020	Conversione del Decreto Rilancio: modifiche di interesse per l'attività di vigilanza
	INL – Nota n. 2201/2020	Sospensione dei termini di versamento dei carichi affidati all'agente della riscossione

1. PREMESSA

In data 14 agosto 2020 è stato pubblicato in G.U. n. 203/S.O. il [D.L. n. 104/2020](#) recante «**Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia**». La nota fornisce le prime indicazioni sulle disposizioni di principale interesse per l'Ispettorato nazionale del lavoro, sulle quali è stato acquisito il nulla osta dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. ESONERO CONTRIBUTIVO PER DATORI CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CIG (ART. 3)

L'[art. 3 del D.L. n. 104/2020](#) riconosce ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all'art. 1 dello stesso D.L. e che abbiano già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 degli ammortizzatori sociali di cui agli [artt. da 19 a 22 quinquies del D.L. n. 18/2020](#), un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali** — fermi restando i premi e contributi INAIL — per un periodo massimo di **quattro mesi**, fruibili **entro il 31 dicembre 2020** per un numero di ore **doppio rispetto a quelle effettivamente fruito**.

Il beneficio è condizionato al rispetto del **divieto di licenziamento di cui all'art. 14** dello stesso decreto: in caso di violazione è prevista la **revoca con efficacia retroattiva** e l'impossibilità di presentare domanda per ulteriori trattamenti di integrazione salariale. Il beneficio è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di aliquota, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, ed è inquadrato come **aiuto di Stato** soggetto ad autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'**art. 108, par. 3, TFUE**.

3. ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (ART. 6)

L'[art. 6 del D.L. n. 104/2020](#) riconosce, fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro privati — con esclusione del settore agricolo — che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato (esclusi apprendistato e lavoro domestico) l'**esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore, nel limite massimo di **8.060 euro su base annua**, riparametrato su base mensile, per un periodo massimo di **sei mesi dall'assunzione**.

L'esonero non spetta per **assunzioni di lavoratori che abbiano avuto con la medesima impresa un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti**; è invece **fruibile in caso di trasformazione del contratto a termine** in contratto a tempo indeterminato. Il beneficio non è qualificato come aiuto di Stato e pertanto non richiede autorizzazione preventiva della Commissione europea.

4. CONTRATTI A TERMINE: PROROGA E RINNOVO ACAUSALE FINO AL 31 DICEMBRE 2020 (ART. 8)

L'[art. 8 del D.L. n. 104/2020](#) modifica integralmente il comma 1 dell'art. 93 del D.L. n. 34/2020 e abroga il comma 1-bis, consentendo, fino al 31 dicembre 2020 e in deroga all'[art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015](#), di prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato per **un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta**, senza necessità delle causali di cui all'[art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015](#), **nel rispetto del termine massimo di 24 mesi**.

La **deroga all'art. 21 D.Lgs. n. 81/2015** si estende anche al limite del numero massimo di proroghe e ai c.d. periodi cuscinetto: pertanto, qualora il rapporto sia già stato oggetto di **quattro proroghe**, sarà comunque possibile un'ulteriore proroga per un massimo di 12 mesi, così come sarà ammesso il rinnovo anche prima della scadenza del periodo cuscinetto, nel rispetto del limite dei 24 mesi complessivi. La formalizzazione della proroga o del rinnovo deve avvenire entro il 31 dicembre 2020, mentre la durata del rapporto potrà protrarsi nel 2021 entro il limite complessivo di 24 mesi.

La disposizione opera anche su rapporti già prorogati o rinnovati in base al previgente art. 93 del D.L. n. 34/2020. Per quanto riguarda la **proroga automatica disposta dal comma 1-bis** (vigente dal 18 luglio al 14 agosto 2020 e ora abrogato), le **ore fruito nel periodo di vigenza si considerano «neutrali»** ai fini del computo della durata massima di 24 mesi. Rimane ferma la disciplina del rinnovo in deroga assistita ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.

5. PROROGA DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER G.M.O. E LICENZIAMENTI COLLETTIVI (ART. 14)

L'[art. 14 del D.L. n. 104/2020](#) proroga il divieto di avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli [artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991](#) e del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, già introdotto dall'art. 46 del D.L. n. 18/2020 e modificato dall'art. 80 del D.L. n. 34/2020, limitatamente ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito della cassa integrazione di cui all'art. 1 del D.L. n. 104/2020 ovvero dell'esonero contributivo di cui all'art. 3 dello stesso decreto.

Restano esclusi dal divieto: i **licenziamenti per cambio appalto**; quelli motivati dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente a messa in liquidazione senza continuazione, nei casi in cui non si configuri un trasferimento d'azienda ai sensi dell'[art. 2112 c.c.](#); i licenziamenti nell'ambito di **accordi collettivi aziendali di incentivo alla risoluzione del rapporto**, limitatamente ai lavoratori aderenti; i licenziamenti in caso di **fallimento senza esercizio provvisorio** o con cessazione dell'attività.

È altresì confermata la facoltà del datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, di revocare il recesso per [giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966](#), in deroga all'[art. 18, comma 10, della L. n. 300/1970](#), purché contestualmente si richieda la cassa integrazione salariale ai sensi degli artt. da 19 a 22 quinquies del D.L. n. 18/2020 a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. La disposizione, prima limitata ai recessi dal 23 febbraio al 17 marzo 2020, viene estesa a tutti i recessi effettuati nel corso dell'anno 2020.

6. PROROGA DELLA SOSPENSIONE DELLA RISCOSSIONE COATTIVA AL 15 OTTOBRE 2020 (ART. 99)

L'[art. 99 del D.L. n. 104/2020](#) modifica l'[art. 68, commi 1 e 2-ter, del D.L. n. 18/2020](#) e l'[art. 152, comma 1, del D.L. n. 34/2020](#), sostituendo le parole «31 agosto» con «15 ottobre». La **sospensione dei versamenti dei carichi affidati all'agente della riscossione** — già prorogata al 31 agosto 2020 — viene quindi ulteriormente prorogata al **15 ottobre 2020**. I versamenti sospesi devono essere effettuati in unica soluzione entro il **30 novembre 2020**.

La sospensione ricomprende: le **cartelle di pagamento** emesse dagli agenti della riscossione; gli avvisi di accertamento esecutivi dell'Agenzia delle entrate; gli **avvisi di addebito degli enti previdenziali** in scadenza dall'8 marzo 2020 (dal 21 febbraio 2020 per i soggetti delle c.d. «zone rosse»). Rientrano nella sospensione anche le notifiche di nuove cartelle, le azioni cautelari ed esecutive (fermi amministrativi, ipoteche, pignoramenti) e le **rate dei piani di dilazione in scadenza fino al 15 ottobre 2020**. Gli Uffici sono tenuti a procedere comunque alla formazione dei ruoli, privilegiando i crediti prossimi alla prescrizione.

93 — Circolare n. 4/2020

Procedure amministrative e conciliative da remoto: silenzio-accoglimento per autorizzazioni e modalità operative su Microsoft Teams

La circolare illustra le semplificazioni introdotte dall'art. 12 bis del D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020).

Atto	Circolare n. 4 del 25 settembre 2020	
Oggetto	Art. 12 bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020) – procedure amministrative e conciliative da remoto – modalità operative	
Norme	Art. 12 bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020)	Semplificazione delle procedure amministrative e conciliative dell'INL
	Art. 4, comma 2, L. n. 977/1967	Autorizzazione all'impiego di minori in attività culturali, artistiche, sportive e pubblicitarie
	Art. 15, comma 2, L. n. 370/1934	Autorizzazione al frazionamento del riposo settimanale per il personale addetto agli spettacoli pubblici
	Art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001	Convalida delle dimissioni della lavoratrice in gravidanza e del lavoratore nei primi tre anni di vita del bambino
	Art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità)	Convalida delle dimissioni della lavoratrice nel periodo protetto per matrimonio
	Artt. 11 e 12, D.Lgs. n. 124/2004	Conciliazione monocratica
	Art. 18, L. n. 689/1981	Audizione dell'autore della violazione amministrativa
	Artt. 75 ss., D.Lgs. n. 276/2003	Certificazione dei contratti di lavoro
	Art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015	Istruttoria per il superamento della durata massima del contratto a termine
	Art. 46, D.P.R. n. 445/2000	Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà
Prassi	INL – Nota n. 82/2020	Convalida dimissioni da remoto
	INL – Nota n. 192/2020	Attività conciliativa da remoto
	INL – Decreto direttoriale n. 56 del 22 settembre 2020	Individuazione delle procedure da svolgere da remoto

1. PREMESSA

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: il **silenzio-accoglimento** per determinate autorizzazioni e la possibilità di svolgere da remoto le procedure che presuppongono la presenza fisica delle parti.

2. SILENZIO-ACCOGLIMENTO PER I PROVVEDIMENTI AUTORIZZATIVI (ART. 12 BIS, COMMA 1)

Il primo comma dell'art. 12 bis introduce una forma di **silenziaccio-accoglimento per: le autorizzazioni** all'impiego di minori in attività culturali, artistiche, sportive o pubblicitarie e nel settore dello spettacolo (art. 4, comma 2, [L. n. 977/1967](#)); le autorizzazioni al frazionamento del riposo di 24 ore settimanali per il personale addetto ai pubblici spettacoli (art. 15, comma 2, [L. n. 370/1934](#)); ogni altro provvedimento individuato dal Direttore dell'INL. Tali provvedimenti si intendono rilasciati **decorsi 15 giorni calendari dalla presentazione dell'istanza completa**, a partire dal 15 settembre 2020 (data di entrata in vigore della L. n. 120/2020).

3. PROCEDURE DA REMOTO: TIPOLOGIE E CONDIZIONI DI VALIDITA' (ART. 12 BIS, COMMA 2)

Il secondo comma consente di svolgere da remoto, attraverso strumenti di comunicazione che garantiscano l'identificazione degli interessati e l'acquisizione della loro volontà espressa, le seguenti procedure: convalida delle dimissioni nei periodi protetti (artt. [55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001](#) e [35, comma 4, D.Lgs. n. 198/2006](#)); attività conciliativa ex artt. [11 e 12 del D.Lgs. n. 124/2004](#); audizioni ex [art. 18 L. n. 689/1981](#); certificazione dei contratti (artt. [75 ss. D.Lgs. n. 276/2003](#)); istruttoria per proroga del contratto a termine ex [art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015](#); audizioni nell'ambito della vigilanza (escluse quelle con profili penali). Il **decreto direttoriale n. 56 del 22 settembre 2020** ha individuato tali ulteriori procedure. Il **verbale si perfeziona con la sola sottoscrizione del funzionario incaricato**.

4. MODALITA' OPERATIVE: APPLICATIVO, INVITO E SVOLGIMENTO

L'applicativo da utilizzare è **Microsoft Teams**. L'Ufficio invia un invito alla parte con indicazione di data, ora e condizioni di partecipazione; entro 7 giorni antecedenti la parte trasmette il **documento di identità**, l'indirizzo e-mail e, ove necessario, le deleghe o procure. In apertura il funzionario verifica l'identità di ciascun partecipante, rammenta il **divieto di registrazione e di scambio di file sulla piattaforma**; la verbalizzazione avviene con condivisione dello schermo, e il verbale viene trasmesso alla e-mail o PEC dell'interessato. In caso di mancata adesione o assenza, la riunione si chiude con esito negativo. È fatta salva la facoltà della parte di chiedere la riunione in presenza, con motivazione che l'Ufficio valuta caso per caso.

94 — Nota n. 749/2020

Convalida dimissioni del lavoratore padre: non è richiesta la previa fruizione del congedo di paternità

La convalida delle dimissioni del lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino, ai sensi dell'art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001, deve essere sempre effettuata a prescindere dalla previa fruizione del congedo di paternità.

Atto	Nota n. 749 del 25 settembre 2020	
Oggetto	Art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001 – convalida dimissioni lavoratore padre con figlio fino a 3 anni di età	
Norme	Art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001	Convalida delle dimissioni del lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino
	Art. 54, comma 7, D.Lgs. n. 151/2001	Divieto di licenziamento del lavoratore padre
	Art. 28, D.Lgs. n. 151/2001	Congedo di paternità
	Art. 4, comma 24, lett. a), L. n. 92/2012	Congedo obbligatorio di paternità
Prassi	Ministero del lavoro – Interpello n. 28/2014	Ratio della tutela rafforzata nella convalida delle dimissioni
Giurisprudenza citata	Cass., sez. lav., n. 11676/2012	Convalida dimissioni del lavoratore padre e condizione della previa fruizione del congedo di paternità

1. CHIARIMENTI

L'[art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001](#) dispone che la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dal lavoratore durante i **primi tre anni di vita del bambino** devono essere **convalidate dal servizio ispettivo, a pena di inefficacia**. Alcune richieste di chiarimento hanno riguardato la necessità della previa fruizione del congedo di paternità di cui all'[art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001](#) quale condizione per l'applicazione dell'obbligo di convalida al lavoratore padre.

La previa fruizione del congedo di paternità non risulta richiesta dalla lettera della norma, né dalla sua ratio, che risiede nell'assicurare «una tutela rafforzata volta a salvaguardare la genuinità della scelta» del lavoratore (cfr. **ML interpello n. 28/2014**). La **Cass. sez. lav. n. 11676/2012**, pur rilevando alcune antinomie nell'impianto normativo in relazione agli artt. [54, comma 7](#) e 55, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, ha proposto una lettura costituzionalmente orientata richiedendo — quale **presupposto minimo** — **che il datore di lavoro sia a conoscenza della situazione familiare** del lavoratore.

In conformità a tale orientamento, la **convalida delle dimissioni va sempre effettuata a prescindere dalla fruizione del congedo di paternità**, a condizione che il datore di lavoro sia a conoscenza della situazione familiare del lavoratore anche in virtù di comunicazioni di diverso tenore (ad esempio, richiesta di assegni per il nucleo familiare). Il **verbale di convalida dovrà riportare una dichiarazione del lavoratore** che attesti tale conoscenza da parte del datore.

95 — Circolare n. 5/2020

Potere di disposizione riformato: ambito applicativo, raccordo sistematico e rapporti con diffida accertativa e conciliazione monocratica

Prime indicazioni operative sul potere di disposizione del personale ispettivo riformato dall'art. 12 bis del D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020), che ha integralmente sostituito l'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004. Il nuovo istituto è esercitabile '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.

Atto	Circolare n. 5 del 30 settembre 2020	
Oggetto	Art. 12 bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020) – potere di disposizione – prime indicazioni per il personale ispettivo	
Norme	Art. 14, D.Lgs. n. 124/2004 (come sostituito dall'art. 12 bis, D.L. n. 76/2020)	Potere di disposizione del personale ispettivo
	Art. 12 bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020)	Riforma della diffida accertativa e della disposizione
	Artt. 10 e 11, D.P.R. n. 520/1955	Potere di disposizione in materia di prevenzione infortuni e apprezzamento discrezionale
	Art. 13, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004	Diffida obbligatoria
	Art. 1, comma 1177, L. n. 296/2006	Quintuplicazione delle sanzioni amministrative ex D.P.R. n. 520/1955
Prassi	ML – Circolare n. 36/2009	Conciliazione monocratica quale via privilegiata per le pretese patrimoniali

1. PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

L'[art. 12 bis del D.L. n. 76/2020](#), introdotto in sede di conversione dalla L. n. 120/2020, ha riformato gli istituti della disposizione e della diffida accertativa. La presente circolare — condivisa con il Ministero del lavoro (nota prot. n. 9860 del 28 settembre 2020) — fornisce le prime indicazioni sul nuovo potere di disposizione di cui al novellato [art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004](#). Le indicazioni sulla diffida accertativa seguiranno con apposita circolare.

2. IL NUOVO POTERE DI DISPOSIZIONE: AMBITO APPLICATIVO E SANZIONE

Il **novellato** art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 attribuisce in via esclusiva al «personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro» il potere di 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»**. La disposizione mira, dunque, a presidiare tutte le norme prive di apparato sanzionatorio, comprese le previsioni del **contratto collettivo applicato anche di fatto**. Non appare invece opportuno ricorrere alla disposizione per obblighi che trovano fonte esclusivamente nella scelta negoziale delle parti.

La mancata ottemperanza comporta la **sanzione amministrativa da 500 a 3.000 euro; non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004**. Il ricorso va proposto entro 15 giorni al Direttore dell'Ispettorato territoriale, che decide nei successivi 15 giorni; il ricorso non sospende l'esecutività.

3. RACCORDO CON IL PREVIGENTE POTERE DI DISPOSIZIONE EX D.P.R. N. 520/1955

La riedizione dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 non incide sulla vigenza degli [artt. 10 e 11 del D.P.R. n. 520/1955](#), che continuano a disciplinare il potere di disposizione in materia di prevenzione infortuni e di norme per cui sia attribuita all'Ispettorato una valutazione discrezionale. Per tali ipotesi permane il previgente regime sanzionatorio (**sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro**, quintuplicata ex art. 1, comma 1177, L. n. 296/2006; pena dell'arresto fino a un mese o ammenda fino a 413 euro per inosservanza in materia di sicurezza o igiene del lavoro).

4. RAPPORTI CON LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA E LA DIFFIDA ACCERTATIVA

La **conciliazione monocratica**, come già chiarito dalla **circ. n. 36/2009 del Ministero del lavoro**, rimane la via privilegiata per le pretese di carattere esclusivamente patrimoniale. Nel corso della vigilanza, qualora emergano inosservanze di natura patrimoniale, il personale ispettivo può valutare la disposizione come strumento di rapida risoluzione, in particolare quando le inosservanze riguardino una pluralità di lavoratori. **Se il datore non ottempera e non ricorre, o il ricorso è rigettato, si potrà procedere alla diffida accertativa** ove ne ricorrano i presupposti, eventualmente previo ulteriore approfondimento sulla quantificazione dei crediti.

96 — Circolare n. 6/2020

Diffida accertativa riformata: estensione ai responsabili solidali, semplificazione delle procedure e formazione automatica del titolo esecutivo

Prime indicazioni operative sulla diffida accertativa riformata dall'art. 12 bis del D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020), che ha modificato l'art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004.

Atto	Circolare n. 6 del 5 ottobre 2020	
Oggetto	Art. 12 bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020) – diffida accertativa – prime indicazioni per il personale ispettivo	
Norme	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004 (come modificato dall'art. 12 bis, D.L. n. 76/2020)	Diffida accertativa per crediti patrimoniali
	Art. 12 bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020)	Riforma della diffida accertativa e della disposizione
	Art. 35, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	Parità di trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati
	Art. 11, comma 3 bis, D.Lgs. n. 124/2004	Esecutività del verbale di conciliazione monocratica
	Art. 17, D.Lgs. n. 124/2004	Comitato per i rapporti di lavoro (previgente sede ricorso)
	Art. 2113, commi 1, 2 e 3, c.c.	Rinunzie e transazioni del lavoratore
	Art. 1304, c.c.	Transazione del condebitore solidale
Prassi	ML – Circolare n. 1/2013	Ambiti di applicazione della diffida accertativa
	INL – Circolare n. 5/2020	Potere di disposizione: prime indicazioni per il personale ispettivo

1. PREMESSA E AMBITO APPLICATIVO

Facendo seguito alla circolare n. 5/2020 in materia di disposizione, la presente circolare — tenendo conto del parere del Ministero del lavoro (nota prot. n. 10117 del 5 ottobre 2020) — fornisce le prime indicazioni operative sul nuovo testo dell'[art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004](#) come modificato dall'art. 12 bis del D.L. n. 76/2020. Rimangono ferme le indicazioni della **circolare ML n. 1/2013** per gli ambiti di applicazione, in quanto l'intervento riguarda essenzialmente la procedura. Le novità principali sono: l'estensione della diffida ai responsabili solidali (committente o utilizzatore) negli appalti e nelle somministrazioni; la semplificazione della conciliazione (tentativo facoltativo entro 30 giorni, senza più necessità di 'convalida' da parte del dirigente di sede); la sostituzione del ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro con ricorso al Direttore dell'Ufficio (termine 30 giorni, decisione entro 60 giorni); la formazione automatica del titolo esecutivo senza provvedimento ulteriore.

2. ESTENSIONE DELLA DIFFIDA AI RESPONSABILI SOLIDALI IN APPALTI E SOMMINISTRAZIONI

Il legislatore ha esteso espressamente la diffida accertativa «ai soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati». Negli appalti e nelle somministrazioni la diffida deve quindi essere **notificata** sia al **datore di lavoro** sia al **committente o all'utilizzatore**, ai quali il lavoratore potrà indifferentemente rivolgersi per l'esecuzione del titolo. Per le somministrazioni i crediti vanno calcolati applicando l'[art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015](#) (**parità di trattamento con i dipendenti dell'utilizzatore**). La notifica al responsabile solidale rimane ferma anche in caso di accertamento in corso sulla liceità dell'esternalizzazione.

3. SEMPLIFICAZIONE DEL PROCEDIMENTO: CONCILIAZIONE, RICORSO E TITOLO ESECUTIVO

Entro 30 giorni dalla notifica della diffida il datore di lavoro — e, per estensione interpretativa, il responsabile solidale — può promuovere un tentativo di conciliazione monocratica o proporre **ricorso al Direttore dell'Ufficio** che ha adottato l'atto (non più al **Comitato per i rapporti di lavoro di cui all'art. 17** del D.Lgs. n. 124/2004). Il ricorso — notificato anche al lavoratore — **sospende l'esecutività della diffida** ed è **deciso entro 60 giorni**. Sono soppresse la 'convalida' del dirigente di sede e il silenzio-rigetto a 60 giorni.

La diffida **acquista automaticamente efficacia di titolo esecutivo: decorsi 30 giorni senza che sia stato promosso tentativo di conciliazione o ricorso**; in caso di mancato accordo in conciliazione, attestato da verbale; in caso di rigetto del ricorso. In caso di **accoglimento parziale, la diffida va rettificata e rinotificata**. Il lavoratore potrà attivare le procedure esecutive ai sensi dell'[art. 11, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 124/2004](#) ovvero mettere in esecuzione la diffida nei confronti della parte che non abbia conciliato; resta ferma per quest'ultima la possibilità di profittarne ai sensi dell'[art. 1304 c.c.](#). La nuova disciplina si applica solo alle diffide notificate dopo il 15 settembre 2020 (entrata in vigore della L. n. 120/2020).

97 — Circolare n. 7/2020

Collaborazioni etero-organizzate e tutele per i riders: requisiti dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 e disciplina del Capo V bis

Aggiorna e sostituisce la circolare ML n. 3/2016, illustrando — alla luce del D.L. n. 101/2019 (conv. L. n. 128/2019) e della Cass. n. 1663/2020 — la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate ex art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015

Atto	Circolare n. 7 del 30 ottobre 2020	
Oggetto	Art. 2 e artt. 47 bis ss., D.Lgs. n. 81/2015 – collaborazioni organizzate dal committente e tutele del lavoro tramite piattaforme	
Norme	Art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	Collaborazioni organizzate dal committente (etero-organizzazione)
	Artt. 47 bis – 47 octies, D.Lgs. n. 81/2015 (Capo V bis)	Tutele per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna tramite piattaforme digitali (riders)
	D.L. n. 101/2019 (conv. L. n. 128/2019)	Modifiche all'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 e introduzione del Capo V bis
	Art. 409, c.p.c.	Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa
	Art. 2094, c.c.	Prestatore di lavoro subordinato
	Art. 2222, c.c.	Contratto d'opera
	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004	Diffida accertativa per crediti patrimoniali
	Art. 71, D.Lgs. n. 81/2008	Obblighi del datore di lavoro in materia di attrezzature
	L. n. 68/1999	Inserimento mirato delle persone con disabilità
Prassi	ML – Circolare n. 3/2016	Collaborazioni organizzate dal committente (sostituita dalla presente)
	INAIL – Nota operativa n. 60010.23/01/2020.0000866	Obbligo assicurativo per i riders autonomi (art. 47 septies D.Lgs. n. 81/2015)
Giurisprudenza citata	Cass., sez. lav., n. 1663/2020	Natura dell'etero-organizzazione ex art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 e applicazione dell'intera disciplina del lavoro subordinato
	C. App. Torino, n. 26/2019	Definizione di continuità della prestazione lavorativa
	Trib. Roma, n. 4243/2019	Diffida accertativa per mancata applicazione della contrattazione collettiva ex art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015
	Trib. Firenze, ord. 5 maggio 2020 (conf. decreto 1° aprile 2020)	Obblighi di salute e sicurezza del committente nei confronti dei riders autonomi
	Cass., n. 5698/2002	Sufficienza della prevalenza del lavoro personale per il requisito di personalità

1. PREMESSA: LA NOVELLA DEL D.L. N. 101/2019

Il D.L. n. 101/2019 (conv. L. n. 128/2019) ha modificato la disciplina dell'etero-organizzazione contenuta nell'[art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015](#) e ha introdotto nel corpo dello stesso decreto il Capo V bis (artt. 47 bis – 47 octies), dedicato alla specifica attività dei ciclo-fattorini tramite piattaforme digitali. La presente circolare, condivisa con il Ministero del lavoro, sostituisce la circolare ML n. 3/2016 e fornisce istruzioni aggiornate per lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

2. I REQUISITI DELL'ETERO-ORGANIZZAZIONE: PERSONALITA', CONTINUITA' E ORGANIZZAZIONE DEL COMMITTENTE

L'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni che presentino **tre requisiti cumulativi**: la prestazione **prevalentemente personale** (la novella ha sostituito «esclusivamente» con «prevalentemente», estendendo l'ambito all'art. [409 c.p.c.](#); la mera clausola di sostituzione non esclude di per sé il requisito); la **continuità** (non occasionalità, ricavabile anche ex post dalla ripetizione in un arco temporale significativo, anche nel contesto dell'on-demand-economy); l'**etero-organizzazione** (**imposizione da parte del committente delle modalità esecutive**, con piena integrazione del collaboratore nell'organizzazione aziendale — non semplice coordinamento — anche tramite piattaforme che non si limitino a mettere in contatto il lavoratore con l'utente finale).

La novella ha eliminato il riferimento alla predeterminazione dei tempi e del luogo di lavoro come parametri esclusivi. L'etero-organizzazione si differenzia dalla **co.co.co.** (art. 409 c.p.c. novellato) in cui vi è semplice raccordo coordinativo senza ingerenza del committente nell'individuazione delle modalità esecutive. **Il regime di pluricomittenza non è di per sé idoneo ad escludere l'etero-organizzazione.**

3. DEROGHE DA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO SUBORDINATO

L'art. 2, comma 2, esclude l'estensione della disciplina del lavoro subordinato nelle ipotesi di collaborazioni disciplinate da **accordi collettivi nazionali delle organizzazioni comparativamente più rappresentative** che prevedano trattamenti economici e normativi specifici in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore. In presenza di tali accordi, lo scostamento rilevato in vigilanza rispetto ai trattamenti collettivi consentirà di adottare i tipici provvedimenti ispettivi, inclusa la diffida accertativa ex [art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004](#).

Ove invece ricorrano i tre requisiti di cui al comma 1, la Cass. n. 1663/2020 ha confermato che si applica «l'**intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato**» — legale e contrattuale — con il solo limite delle norme ontologicamente incompatibili con la fattispecie. **L'etero-organizzazione non configura un tertium genus** tra lavoro autonomo e subordinato né determina una riqualificazione del rapporto, salvo che l'etero-organizzazione sconfini in etero-direzione. La disciplina non incide sulla determinazione dell'organico aziendale ai fini delle soglie dimensionali (es. L. n. 68/1999).

4. LA DISCIPLINA DEL CAPO V BIS: TUTELE PER I RIDERS AUTONOMI TRAMITE PIATTAFORMA

Il Capo V bis (artt. [47 bis – 47 octies del D.Lgs. n. 81/2015](#)) disciplina esclusivamente i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni in ambito urbano tramite piattaforme anche digitali. Si applica solo in assenza dei requisiti di cui all'art. 2, comma 1 (etero-organizzazione e continuità). Le tutele minime inderogabili includono:

- divieto di cottimo;
- compenso minimo orario non inferiore ai minimi dei contratti collettivi di settori affini, individuabili nel contratto della logistica in assenza di accordi idonei;
- divieto di discriminazione anche nell'esclusione dalla piattaforma per mancata accettazione di una prestazione (art. 47 quinquies).

Alcune tutele sono derogabili dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 47 ter.

L'art. 47 septies estende ai riders autonomi:

- l'**obbligo assicurativo INAIL** (cfr. nota INAIL n. 60010.23/01/2020.0000866)
- l'obbligo del committente di garantire il rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di **salute e sicurezza**, ivi compresi gli obblighi ex [art. 71 del D.Lgs. n. 81/2008](#) relativi alla fornitura di attrezzature.

5. INDICAZIONI OPERATIVE: RIDERS ETERO-ORGANIZZATI VS. RIDERS AUTONOMI

Il personale ispettivo deve in via prioritaria verificare se la collaborazione del ciclo-fattorino sia riconducibile a un rapporto subordinato per la presenza di **etero-direzione**. In caso di **etero-organizzazione senza etero-direzione, si applica la disciplina del lavoro subordinato** ex art. 2, comma 1. Per i riders effettivamente autonomi (assenza di etero-organizzazione e continuità), si applicano le tutele del Capo V bis a partire dal 3 novembre 2020 (data di operatività dell'art. 47 quater). La qualificazione richiede una valutazione complessiva degli indici: integrazione organizzativa, meccanismi di rating, sistemi algoritmici di abbinamento, durata e numero delle prestazioni, libertà effettiva di scelta dell'orario e delle piazze.

98 — Nota n. 1026/2020

Tipologie Contrattuali duale: Impossibile trasformare il I° livello in alta formazione

l'art. 43, comma 9, D.Lgs. n. 81/2015 consente espressamente la sola trasformazione nel professionalizzante. Ammessa la 'successione' di un nuovo contratto di apprendistato duale, anche della stessa tipologia, purché il piano formativo sia diverso e finalizzato al conseguimento di un titolo di studio ulteriore rispetto a quello già conseguito.

Atto	Nota n. 1026 del 23 novembre 2020	
Oggetto	Artt. 43 e 45, D.Lgs. n. 81/2015 – successione e trasformazione dei contratti di apprendistato duale	
Norme	Art. 43, D.Lgs. n. 81/2015	Tipologie Contrattuali per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica
	Art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015	Contrattazione collettiva di riferimento per l'apprendistato
	Art. 45, D.Lgs. n. 81/2015	Tipologie Contrattuali di alta formazione e di ricerca
Prassi	ML – Interpello n. 8/2007	Successione di contratti di apprendistato
	ML – Interpello n. 38/2010	Successione di contratti di apprendistato
	ML – Circolare n. 5/2013	Incidenza del rapporto lavorativo preesistente sull'apprendistato
Giurisprudenza citata	Cass., n. 17574/2004	Possibilità di successione di contratti formativi per professionalità diverse

1. CHIARIMENTI

L'[art. 43, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2015](#) consente espressamente la **sola trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante**, nei limiti di durata massima complessiva individuata dalla contrattazione collettiva ex art. 42, comma 5. Non è pertanto possibile la 'trasformazione' in apprendistato di alta formazione e ricerca di cui all'[art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015](#), in assenza di esplicita previsione normativa che la consenta.

Non si ravvisano invece ragioni ostative alla **'successione' di un nuovo contratto di apprendistato duale** — anche della stessa tipologia — purché il piano formativo sia diverso rispetto a quello già portato a termine. In coerenza con i principi fissati dal Ministero del lavoro (interpelli nn. 8/2007 e 38/2010; circ. n. 5/2013) e dalla Cass. n. 17574/2004, la successione è ammessa **quando il nuovo contratto sia finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio ulteriore** rispetto a quello già conseguito anche in virtù del precedente contratto di primo livello. Un rapporto preesistente, anche di apprendistato, non pregiudica l'instaurazione del successivo, a condizione che la **qualificazione da raggiungere non sia già posseduta, pena la nullità del contratto per impossibilità formativa**. Resta fermo il rinvio alla normativa regionale di disciplina.

99 — Circolare n. 18/2020

Sanatoria 2020: modalità operative per il rilascio dell'attestazione ITL ai fini della conversione del permesso di soggiorno temporaneo in permesso per motivi di lavoro

Circolare congiunta Ministero del lavoro – INL che fornisce le indicazioni operative per il rilascio, da parte degli Ispettorati territoriali del lavoro, dell'attestazione richiesta dall'art. 12, comma 9, del Decreto Interministeriale del 27 maggio 2020 ai fini della conversione del permesso di soggiorno temporaneo in permesso per motivi di lavoro subordinato, nell'ambito della procedura di emersione ex art. 103, commi 2 e 16, D.L. n. 34/2020 (conv. L. n. 77/2020).

Atto	Circolare n. 18 del 23 novembre 2020	
Oggetto	Art. 103, commi 2 e 16, D.L. n. 34/2020 (conv. L. n. 77/2020) – art. 12, comma 9, D.I. 27 maggio 2020 – attestazione ITL per conversione permesso di soggiorno temporaneo	
Norme	Art. 103, commi 2 e 16, D.L. n. 34/2020 (conv. L. n. 77/2020)	Emersione dei rapporti di lavoro: conversione del permesso di soggiorno temporaneo
Prassi	Decreto Interministeriale del 27 maggio 2020, art. 12, comma 9	Attestazione ITL per conversione permesso di soggiorno
	MI – Circolare n. 40467/2020	Procedura di deposito istanza di conversione permesso di soggiorno presso le Questure tramite Poste Italiane

1. PREMESSA NORMATIVA

L'[art. 103, commi 2 e 16, del D.L. n. 34/2020](#) (conv. L. n. 77/2020) consente al cittadino non comunitario titolare di permesso di soggiorno temporaneo di convertirlo, entro il termine di durata dello stesso, in permesso per motivi di lavoro subordinato, esibendo un contratto di lavoro o documentazione retributiva e previdenziale comprovante lo svolgimento dell'attività nei settori interessati dalla procedura di regolarizzazione. L'art. 12, comma 9, del D.I. del 27 maggio 2020 richiede che alla domanda di conversione sia allegata l'**attestazione rilasciata dall'Ispettorato territoriale del lavoro** competente.

2. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA E DOCUMENTAZIONE RICHIESTA

La richiesta di attestazione deve essere inviata **via e-mail dallo straniero all'Ispettorato territoriale competente per luogo di svolgimento della prestazione**, agli indirizzi pubblicati sul sito istituzionale dell'INL. All'istanza devono essere allegati: **copia del permesso di soggiorno temporaneo** rilasciato dalla Questura (o, in alternativa, copia della ricevuta delle Poste Italiane recante la dicitura «EMERS.2020»); contratto di lavoro subordinato ovvero **comunicazione UNILAV/Unimare**, oppure documentazione retributiva e previdenziale (prospetti paga, estratto conto contributivo, attestazione pagamento contributi lavoro domestico).

3. VERIFICA DELL'ISPETTORATO E RILASCIO DELL'ATTESTAZIONE

La verifica degli Ispettorati consiste nel controllo, tramite accesso al Registro Imprese, della corrispondenza del **Codice Ateco del datore di lavoro** rispetto ai settori indicati nell'art. 4 del D.I. del 27 maggio 2020. Per i rapporti di lavoro domestico la verifica è effettuata dall'Ispettorato tramite richiesta alla sede INPS competente. L'**attestazione, firmata digitalmente, protocollata** e recante numero progressivo di rilascio, è trasmessa all'indirizzo e-mail da cui proviene la richiesta. Gli eventuali flussi informativi tra Ispettorati e Questure sono definiti tramite intese a livello locale.

100 — Nota n. 1037/2020

Appalti labour intensive: le violazioni degli obblighi del committente sulle ritenute fiscali esulano dalla competenza dell'INL

Le violazioni degli obblighi posti a carico del committente in materia di controllo delle ritenute fiscali negli appalti *labour intensive* non rientrano nelle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale di competenza dell'INL.

Atto	Nota n. 1037 del 25 novembre 2020	
Oggetto	Art. 17 bis, D.Lgs. n. 241/1997 (introdotto dall'art. 4, D.L. n. 124/2019) – appalti labour intensive – competenza in materia di accertamento delle violazioni del committente	
Norme	Art. 17 bis, D.Lgs. n. 241/1997	Obblighi del committente negli appalti labour intensive in materia di ritenute fiscali
	Art. 4, D.L. n. 124/2019 (conv. L. n. 157/2019)	Introduzione dell'art. 17 bis nel D.Lgs. n. 241/1997
	D.Lgs. n. 472/1997	Disposizioni generali in materia di sanzioni amministrative per le violazioni di norme tributarie
	Artt. 17 e ss., L. n. 689/1981	Competenza all'accertamento e irrogazione delle sanzioni amministrative
	Art. 13, D.Lgs. n. 472/1997	Ravvedimento operoso in materia tributaria
Prassi	Agenzia delle entrate – Circolare n. 1/E/2020	Chiarimenti sull'art. 17 bis D.Lgs. n. 241/1997: finalità, ambito applicativo e sanzioni

1. CHIARIMENTI

L'[art. 17 bis del D.Lgs. n. 241/1997](#), introdotto dall'art. 4 del D.L. n. 124/2019, pone a carico dei committenti di appalti labour intensive di **(valore complessivo annuo superiore a 200.000 euro**, prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi del committente con strumenti riconducibili allo stesso) obblighi di controllo sulle ritenute fiscali versate dalle imprese appaltatrici e subappaltatrici per i lavoratori impiegati nell'appalto. In caso di violazione è prevista una **sospensione dei pagamenti fino al 20% del valore dell'opera** o del servizio, nonché una sanzione pecuniaria pari a quella irrogata all'appaltatore per omesso o tardivo versamento delle ritenute, senza possibilità di compensazione.

In conformità al parere del Ministero del lavoro (nota prot. n. 1211 del 25 novembre 2020) e alla ratio della norma — finalizzata a contrastare l'omesso o insufficiente versamento delle ritenute fiscali, come chiarito dalla circolare AdE n. 1/E/2020 — le **violazioni degli obblighi del committente non rientrano nelle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale di competenza dell'INL**. La sanzione a carico del committente, parametrata a quella dell'appaltatore e contraddistinta dalla medesima natura fiscale, è soggetta alla disciplina del [D.Lgs. n. 472/1997](#) e va accertata dai soggetti preposti alla **vigilanza fiscale**. Non è pertanto configurabile alcuna competenza dell'INL né per l'accertamento né ai fini degli [artt. 17 e ss. della L. n. 689/1981](#).

101 — Nota n. 1050/2020

Lavoratore notturno: definizione e ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione dei parametri orari e annuali

La nota chiarisce la definizione di 'lavoratore notturno'.

Atto	Nota n. 1050 del 26 novembre 2020	
Oggetto	Art. 1, comma 2, lett. e), D.Lgs. n. 66/2003 – lavoratore notturno – definizione – chiarimenti	
Norme	Art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003	Definizioni: periodo notturno e lavoratore notturno
	Art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003	Limite massimo giornaliero di otto ore per il lavoratore notturno
Prassi	ML – Nota prot. n. 388/2005	Applicazione del limite giornaliero di otto ore ai soli lavoratori notturni qualificati

1. CHIARIMENTI

L'[art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003](#) definisce «**periodo notturno**» come il periodo di **almeno sette ore consecutive** comprendenti l'intervallo tra la **mezzanotte e le cinque del mattino**. Il periodo rilevante decorre — secondo l'orario osservato — dalle ore 22 (con conclusione alle ore 5), dalle ore 23 (con conclusione alle ore 6), o dalla mezzanotte (con conclusione alle ore 7).

La lettera e) del medesimo comma individua il «**lavoratore notturno**» in tre ipotesi distinte: (a) chi è contrattualmente tenuto a svolgere **almeno tre ore del proprio tempo di lavoro giornaliero nel periodo notturno** in modo stabile; (b) in presenza di **contrattazione collettiva**, chi soddisfa i parametri da essa individuati, sia quanto al numero di ore giornaliere sia quanto al numero di giornate annue — parametri che il contratto collettivo deve specificare entrambi, pena il ricorso suppletivo alla disciplina legale; (c) in assenza di disciplina collettiva, chi svolga almeno tre ore notturne giornaliere per almeno **ottanta giorni lavorativi all'anno** (limite riproporzionato in caso di part-time).

Laddove la contrattazione collettiva si limiti a riproporre il testo della norma senza specificare i parametri, o ne individui solo uno, trova applicazione la disciplina legale per il parametro non specificato. Solo ai **lavoratori notturni qualificati** secondo le ipotesi indicate si applica il **limite massimo giornaliero di otto ore** di cui all'[art. 13, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003](#); tale limite non opera per qualsivoglia lavoratore che svolga di notte una parte del proprio orario.

102 — Nota n. 1046/2020

Passaggio di appalto: il personale assorbito per obbligo di legge o contrattuale e' escluso dalla base di computo della quota di riserva ex L. n. 68/1999

In caso di cambio appalto, il personale acquisito dalla subentrante in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola del bando non deve essere computato nella base di calcolo della quota di riserva.

Atto	Nota n. 1046 del 26 novembre 2020	
Oggetto	Art. 3, L. n. 68/1999 – base di computo per il calcolo della quota di riserva in caso di passaggio di appalto	
Norme	Art. 3, L. n. 68/1999	Quota di riserva per i lavoratori disabili
Prassi	ML – Circolare n. 77/2001	Base di computo della quota di riserva per le imprese di pulizia in caso di cambio appalto
	ML – Interpello n. 23/2012	Conferma dell'orientamento sulla base di computo in caso di cambio appalto
Giurisprudenza citata	Consiglio di Stato, sez. III, n. 2252/2017	Carattere provvisorio dell'incremento occupazionale per cambio appalto: esclusione dalla quota di riserva

1. CHIARIMENTI

Con riferimento all'[art. 3 della L. n. 68/1999](#) (**quota di riserva per i lavoratori disabili**), l'orientamento consolidato - a partire dalla circ. ML n. 77/2001 e dall'interpello n. 23/2012, confermato e dal Cons. Stato sez. III n. 2252/2017 - stabilisce che in caso di **cambio appalto** il personale assorbito dalla subentrante in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola del bando **non deve essere computato nella base di calcolo** della quota di riserva. La ratio è il **carattere provvisorio dell'incremento occupazionale**, destinato a ridursi al termine dell'appalto.

L'esclusione dalla base di computo dura per l'intera durata dell'appalto. Alla sua scadenza il personale o transiterà al subentrante (che lo escluderà dalla propria base di computo), oppure sarà stabilmente assorbito nell'organico della cedente, venendo allora incluso nella relativa base di computo. In assenza di una specifica disposizione normativa, il **limite temporale dell'esclusione coincide con la durata dell'appalto stesso.**

103 — Nota n. 1062/2020

Vigilanza privata: esclusione dal D.Lgs. n. 66/2003 e inapplicabilità delle sanzioni ex art. 18 bis

Applicabile il potere di disposizione di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 per indurre il rispetto degli obblighi di fonte contrattuale.

Atto	Nota n. 1062 del 30 novembre 2020	
Oggetto	Art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dall'art. 41, comma 3, D.L. n. 112/2008 – vigilanza privata – esclusione dal campo di applicazione e dal regime sanzionatorio – potere di disposizione	
Norme	Art. 2, D.Lgs. n. 66/2003	Campo di applicazione del decreto sull'orario di lavoro
	Art. 18 bis, D.Lgs. n. 66/2003	Sanzioni amministrative in materia di orario di lavoro
	Art. 41, comma 3, D.L. n. 112/2008 (conv. L. n. 133/2008)	Esclusione della vigilanza privata dall'ambito del D.Lgs. n. 66/2003
	Art. 14, D.Lgs. n. 124/2004	Potere di disposizione del personale ispettivo
	Art. 134, R.D. n. 773/1931 (TULPS)	Licenza per servizi di vigilanza e investigazione privata
Prassi	MI – Circolare del 23 aprile 2019	Individuazione dei servizi di vigilanza privata riservati agli istituti autorizzati ex art. 134 TULPS
	ML – Nota prot. n. 12280 del 30 novembre 2020	Condivisione del parere sull'esclusione della vigilanza privata dalle sanzioni del D.Lgs. n. 66/2003

1. CHIARIMENTI

L'[art. 41, comma 3, del D.L. n. 112/2008](#) ha modificato l'[art. 2 del D.Lgs. n. 66/2003](#), prevedendo l'**esclusione espressa degli addetti ai servizi di vigilanza privata** dall'ambito di applicazione del decreto. La modifica ha determinato, tra l'altro, la perdita di efficacia del D.I. 27 aprile 2006 emanato in forza della disciplina previgente. L'organizzazione dell'orario di lavoro — comprensiva della disciplina delle ferie, dei riposi e delle pause — trova pertanto regolamentazione esclusiva nella **contrattazione collettiva di settore**.

In linea con tale impostazione, l'**esclusione dall'ambito applicativo del D.Lgs. n. 66/2003** si estende al regime sanzionatorio di cui all'[art. 18 bis del medesimo decreto](#): le relative sanzioni non trovano applicazione nei confronti dei datori di lavoro del settore. Rimane tuttavia pienamente utilizzabile il potere di disposizione di cui all'[art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004](#) per indurre il datore di lavoro al rispetto degli obblighi aventi fonte esclusiva nella contrattazione collettiva.

L'esclusione opera per tutti i **servizi riservati per legge agli operatori in possesso della licenza ex art. 134 TULPS** (servizi di vigilanza e investigazione privata). Non rientrano invece in tale perimetro i c.d. **servizi fiduciari o di portierato, liberalizzati dalla L. n. 340/2000** e non espressamente menzionati dall'art. 2 del D.Lgs. n. 66/2003: tali attività restano soggette alla disciplina del decreto, ivi incluse le **deroghe** di cui all'art. 17 che le richiama espressamente.

104 — Nota n. 1057/2020

Trasferimenti intra-societari (direttiva ICT): verifica dell'adeguatezza economica dell'entità ospitante — possibilità di ricorrere al bilancio consolidato di gruppo; autonomia della verifica antifrode ex comma 15 lett. d)

Precisazioni in materia di trasferimenti intra-societari di lavoratori provenienti da Paesi terzi (direttiva ICT 2014/66/UE).

Atto	Nota n. 1057 del 30 novembre 2020	
Oggetto	Art. 27 quinquies, commi 5 e 15, D.Lgs. n. 286/1998 – trasferimenti intra-societari ICT – verifica adeguatezza economica entità ospitante – precisazioni	
Norme	Art. 27 quinquies, D.Lgs. n. 286/1998 (TUI)	Condizioni di ingresso e soggiorno nell'ambito di trasferimenti intra-societari
	D.Lgs. n. 253/2016	Attuazione della direttiva 2014/66/UE (direttiva ICT) nel D.Lgs. n. 286/1998
	Art. 2359 c.c.	Definizione di società controllate e collegate (gruppo di imprese)
Prassi	MI-ML – Circolare n. 517 del 9 febbraio 2017	Campo di applicazione, caratteristiche e condizioni del trasferimento intra-societario
	INL – Nota n. 3464 del 19 aprile 2017	Ulteriori aspetti oggetto di verifica ex art. 27 quinquies, comma 15, lett. e) ed f) D.Lgs. n. 286/1998
	ML – Nota prot. n. 12233 del 27 novembre 2020	Condivisione delle precisazioni in materia di trasferimenti intra-societari

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

L'[art. 27 quinquies del D.Lgs. n. 286/1998](#) — introdotto dal D.Lgs. n. 253/2016 in attuazione della **direttiva 2014/66/UE** (direttiva ICT) — disciplina l'ingresso in Italia di dirigenti, lavoratori specializzati e lavoratori in formazione provenienti da Paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari, al di fuori delle quote ex art. 3, comma 4, del Testo Unico Immigrazione E Lavoro. Si intende per **trasferimento intra-societario** il distacco temporaneo dello straniero da parte di un'azienda estera presso l'entità ospitante situata in Italia, intesa come sede, filiale o rappresentanza dell'impresa distaccante ovvero come impresa del medesimo gruppo ex art. 2359 c.c., purché il **rapporto di lavoro con la distaccante sia in essere da almeno tre mesi ininterrotti**.

2. VERIFICA DELL'ADEGUATEZZA ECONOMICA: BILANCIO CONSOLIDATO E CAPOGRUPPO

I commi 5 e 15 dell'art. 27 quinquies pongono a carico dell'entità ospitante una serie di condizioni — tra cui l'impegno ad adempiere agli obblighi previdenziali e assistenziali previsti dalla normativa italiana (comma 5, lett. h) — la cui inosservanza determina il rifiuto o la revoca del nulla osta. L'entità ospitante è il soggetto tenuto all'**apertura delle posizioni previdenziali in Italia** e, pertanto, la **verifica dell'adeguatezza economica** deve essere effettuata nei suoi confronti. Tale verifica può essere condotta anche tramite l'acquisizione del **bilancio consolidato di gruppo**, tradotto in lingua italiana ed esibito anche a cura della capogruppo estera.

Laddove l'entità ospitante sia una filiale di casa madre estera, è possibile valutare in termini complessivi la capacità economica di entrambi i soggetti, consentendo alla **capogruppo di sopperire all'eventuale incapienza economica della filiale** ai fini della copertura previdenziale del personale da assicurare in Italia.

3. AUTONOMIA DELLA VERIFICA ANTIFRODE EX COMMA 15 LETT. D)

Resta ferma e non delegabile l'indagine circa l'adeguatezza economica dell'entità ospitante ai fini di quanto previsto dal **comma 15, lett. d)**, che impone di escludere che l'entità ospitante sia stata «**istituita principalmente**

allo scopo di agevolare l'ingresso dei lavoratori soggetti a trasferimento intra-societario», nonché ai sensi della lett. g) di escludere che sia «**in corso di liquidazione, liquidata o non svolga alcuna attività economica**». Tale verifica non può prescindere dall'analisi dei **dati documentali di fatturato riferibili esclusivamente alla distaccataria** (entità ospitante), oltre che di altri dati ricavabili dal registro delle imprese. È fatta salva la possibilità di attivare un intervento ispettivo per verificare lo svolgimento effettivo delle attività economiche.

105 — Nota n. 1107/2020

Diffida accertativa e potere di disposizione: ulteriori indicazioni operative su destinatario solidale, limiti della solidarietà, pluralità di utilizzatori, rimedi alternativi e quantum del credito

Ulteriori indicazioni operative sugli artt. 12 e 14 del D.Lgs. n. 124/2004, come modificati dall'art. 12 bis del D.L. n. 76/2020.

Atto	Nota n. 1107 del 11 dicembre 2020	
Oggetto	Artt. 12 e 14, D.Lgs. n. 124/2004, come modificati dall'art. 12 bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020) – diffida accertativa – potere di disposizione – ulteriori indicazioni operative	
Norme	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004	Diffida accertativa per crediti patrimoniali
	Art. 14, D.Lgs. n. 124/2004	Potere di disposizione del personale ispettivo
	Art. 12 bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020)	Modifica degli artt. 12 e 14 del D.Lgs. n. 124/2004
	Art. 29, commi 2 e 3 ter, D.Lgs. n. 276/2003	Responsabilità solidale negli appalti per trattamenti retributivi e contributivi
	Art. 11, comma 3 bis, D.Lgs. n. 124/2004	Efficacia di titolo esecutivo del verbale di conciliazione monocratica
	Art. 35, D.Lgs. n. 81/2015	Obblighi dell'utilizzatore nella somministrazione di lavoro
Prassi	ML – Circolare n. 5 dell'11 febbraio 2011	Comunicazione della diffida accertativa ai responsabili solidali nella filiera degli appalti
	ML – Nota prot. n. 13325 del 22 luglio 2014	Comunicazione del debito agli eventuali responsabili solidali
	INL – Nota prot. n. 811 del 7 ottobre 2020	Rimedi alternativi (conciliazione monocratica e ricorso) in caso di due obbligati
	INL – Circolare n. 6/2018	Ambito di applicazione della responsabilità solidale in caso di dissociazione tra titolarità del rapporto e utilizzo della prestazione
Giurisprudenza citata	Cass., sez. lav., n. 444 del 10 gennaio 2019	Crediti oggetto della solidarietà limitati al periodo di esecuzione dell'appalto

1. DESTINATARIO SOLIDALE DELLA DIFFIDA ACCERTATIVA E FILIERA DEGLI APPALTI

La novella introdotta dalla L. n. 120/2020 ha consentito per la prima volta l'adozione di un provvedimento coercitivo — la diffida accertativa — nei confronti del **responsabile solidale**. La nuova formulazione dell'[art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004](#) limita tuttavia tale effetto al **soggetto che «direttamente» utilizza la prestazione lavorativa**, escludendo il coinvolgimento coercitivo degli altri soggetti responsabili in solido ex [art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003](#) presenti nella filiera. Resta ferma la possibilità di **comunicare il debito accertato** agli ulteriori soggetti della filiera — una volta che la diffida abbia acquisito natura di titolo esecutivo — secondo quanto già previsto dalla circ. n. 5/2011, nonché di informarne il lavoratore affinché si attivi in forza dell'art. 29, comma 2.

2. LIMITI OPERATIVI DEL REGIME DI SOLIDARIETÀ

L'emanazione della diffida accertativa nei confronti dell'utilizzatore/obbligato solidale deve tener conto dei **limiti operativi del regime di solidarietà** di cui all'art. 29, commi 2 e 3-ter: i trattamenti retributivi coperti dalla solidarietà sono solo quelli maturati nel periodo di esecuzione del contratto di appalto (cfr. Cass. sez. lav. n. 444/2019); il credito nei confronti del responsabile solidale si estingue per **decadenza decorsi due anni dalla cessazione dell'appalto**; la solidarietà non si applica al committente persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale. **La diffida emanata oltre il termine biennale sarebbe inutiliter data**, essendo venuto meno il requisito dell'esigibilità del credito.

Ne consegue che la diffida notificata al datore di lavoro può contemplare **importi diversi da quelli della diffida notificata al responsabile solidale**, atteso che il vincolo di solidarietà è limitato ai soli crediti maturati in ragione dell'appalto. I limiti illustrati non operano nelle ipotesi di somministrazione di lavoro, per le quali l'[art. 35 del D.Lgs. n. 81/2015](#) non prevede analoga decadenza.

3. PLURALITÀ DI SOGGETTI UTILIZZATORI E ALTRE IPOTESI DI DISSOCIAZIONE

In caso di **pluralità di utilizzatori succedutisi nel tempo**, occorre definire con esattezza il periodo di riferimento di ciascun appalto. In caso di **utilizzatori contestuali**, **il credito maturato nel periodo va riproporzionato** in base alle ore di impegno del lavoratore nei rispettivi appalti; ove ciò non sia possibile per difetto dei requisiti di liquidità e certezza, la diffida accertativa sarà adottata nei confronti del solo datore di lavoro.

L'ambito di applicazione della norma comprende tutte le ipotesi di **dissociazione tra titolarità del rapporto di lavoro e utilizzo della prestazione lavorativa**, in conformità a quanto precisato dalla **circolare INL n. 6/2018** in attuazione della **sentenza della Corte Costituzionale n. 254/2017**.

4. RIMEDI ALTERNATIVI E QUANTUM DEL CREDITO

Conciliazione monocratica e ricorso amministrativo sono rimedi alternativi in relazione a ciascun obbligato: laddove i soggetti obbligati siano due, è possibile che scelgano rimedi diversi. In caso di esito positivo della conciliazione, l'accordo fa venir meno la diffida nei confronti del soggetto che la sottoscrive; il verbale acquista efficacia di titolo esecutivo ex [art. 11, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 124/2004](#). **In caso di esito negativo, la pendenza del ricorso** presentato dal secondo coobbligato sospende l'efficacia della diffida anche nei confronti del primo, con necessità di attenderne gli esiti.

Non è ammissibile che il medesimo obbligato presenti contestualmente, o comunque entro **trenta giorni dalla notifica**, sia ricorso che istanza di conciliazione. Qualora i due rimedi siano esperiti in momenti diversi, si dà corso all'istanza trasmessa per ultima, che implica rinuncia alla prima; se contestuali, si procede con il ricorso quale strumento di verifica nel merito di maggiore garanzia. In ogni caso, l'istruttoria del ricorso o il tentativo di conciliazione possono avviarsi solo allo scadere del termine di trenta giorni.

106 — Nota n. 1101/2020

Consorzi di cooperative: le consorziate possono esercitare l'intermediazione in forza dell'autorizzazione del consorzio

Le cooperative consorziate indicate nella richiesta di autorizzazione possono esercitare l'attività di intermediazione subordinatamente al possesso dei requisiti logistici, patrimoniali e professionali previsti dal D.M. 10 aprile 2018.

Atto	Nota n. 1101 del 11 dicembre 2020	
Oggetto	Artt. 2, 4 e 5, D.Lgs. n. 276/2003 – consorzi di cooperative – attività di intermediazione in forza dell'autorizzazione consortile – requisiti e nuove consorziate	
Norme	Art. 2, D.Lgs. n. 276/2003	Definizioni: agenzia per il lavoro, intermediazione, somministrazione
	Art. 4, D.Lgs. n. 276/2003	Regime di autorizzazione per le agenzie per il lavoro
	Art. 5, D.Lgs. n. 276/2003	Requisiti per il rilascio dell'autorizzazione alle agenzie per il lavoro
	D.M. 10 aprile 2018	Requisiti logistici, patrimoniali e professionali per le agenzie per il lavoro
Prassi	ANPAL – Nota prot. n. 7218 del 12 giugno 2018	Svolgimento dell'attività autorizzata da parte dei consorziati in qualità di filiali del consorzio
	ML – Nota prot. n. 12281 del 30 novembre 2020 e nota prot. n. 12481 del 3 dicembre 2020	Condivisione del parere sui consorzi di cooperative

1. CHIARIMENTI

L'[art. 5, comma 1, lett. a\), del D.Lgs. n. 276/2003](#) annovera tra i soggetti abilitati all'iscrizione all'Albo ex [art. 4](#) anche il consorzio di cooperative. L'autorizzazione costituisce un provvedimento amministrativo a destinatario individuato che abilita il soggetto istante allo svolgimento delle attività indicate dall'art. 4. Le cooperative consorziate indicate nella richiesta di autorizzazione possono pertanto esercitare **l'attività di intermediazione in forza dell'autorizzazione conferita al consorzio**, subordinatamente al possesso dei requisiti logistici, patrimoniali e professionali previsti dal D.M. 10 aprile 2018 (disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali).

Tale impostazione è coerente con la posizione espressa dall'ANPAL con nota prot. n. 7218/2018, secondo la quale **i consorziati possono svolgere l'attività autorizzata in qualità di filiali/sedi operative del consorzio**, utilizzando il marchio consortile, ferma la necessità che:

- il rapporto tra consorzio e consorziati non si sostanzia in centri di imputazione di responsabilità del tutto distinti
- che ciascun consorziato soddisfi i requisiti minimi di personale qualificato e adeguatezza dei locali.

L'eventuale successiva integrazione del consorzio con l'aggiunta di ulteriori consorziati — non indicati nella richiesta originaria di autorizzazione — comporta la necessità di richiedere una **ulteriore autorizzazione ad integrazione di quella già rilasciata**.

107 — Nota n. 1116/2020

Congedo parentale per lavoratori turnisti: indennità dovuta anche per le domeniche in cui è programmata la prestazione secondo la turnazione

Indennizzate le sole giornate di previsto svolgimento dell'attività lavorativa (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo) e non le giornate rientranti nelle pause contrattuali.

Atto	Nota n. 1116 del 14 dicembre 2020	
Oggetto	Artt. 32 e 34, D.Lgs. n. 151/2001 – congedo parentale – indennità giornaliera per lavoratori turnisti con prestazione domenicale	
Norme	Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001	Congedo parentale: durata e condizioni
	Art. 34, D.Lgs. n. 151/2001	Indennità di congedo parentale
Prassi	INPS – Circolare n. 41/2006, par. 6.2	Giornate indennizzabili nel congedo parentale: previsto svolgimento dell'attività, escluse le pause contrattuali
	ML – Nota prot. n. 1116 del 14 dicembre 2020	Condivisione del parere sul congedo parentale per i lavoratori turnisti

1. CHIARIMENTI

Ai sensi dell'[art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001](#), ciascun genitore ha diritto, nei primi dodici anni di vita di ogni figlio, di astenersi dal lavoro per il periodo — continuativo o frazionato — previsto dai commi 1 e 2, fruendo dell'indennità di cui al successivo [art. 34](#). Secondo la **circolare INPS n. 41/2006** (par. 6.2), il beneficio è riconoscibile unicamente nei periodi di svolgimento dell'attività lavorativa: vanno indennizzate le sole **giornate di previsto svolgimento della prestazione** — comprese le festività cadenti nei periodi di congedo richiesti — e non le giornate rientranti nelle c.d. **pause contrattuali**.

Ne consegue che per i **lavoratori turnisti** con qualifica di operaio tenuti a rendere la prestazione nella giornata domenicale, l'**indennità di congedo parentale è dovuta anche per tali giornate**, ogni qualvolta la domenica risulti **programmata come giornata lavorativa secondo la turnazione**. Il criterio determinante è pertanto la previsione della prestazione secondo il piano di turnazione, indipendentemente dalla giornata della settimana in cui essa cade.

108 — Nota n. 4539/2020

Potere di disposizione ex art. 14, D.Lgs. n. 124/2004: prime indicazioni operative e ipotesi applicative

Prime indicazioni operative sull'ampliato potere di disposizione del personale ispettivo di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004, come integralmente sostituito dall'art. 12 bis del D.L. n. 76/2020.

Atto	Nota n. 4539 del 15 dicembre 2020	
Oggetto	Art. 14, D.Lgs. n. 124/2004, come modificato dall'art. 12 bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020) – potere di disposizione – prime indicazioni operative	
Norme	Art. 14, D.Lgs. n. 124/2004	Potere di disposizione del personale ispettivo (testo vigente dopo la riforma)
	Art. 12 bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020)	Sostituzione integrale dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004
	Artt. 10 e 11, D.P.R. n. 520/1955	Potere di disposizione in materia di prevenzione infortuni
Prassi	INL – Circolare n. 5/2020	Prime indicazioni sul potere di disposizione riformato e CCNL applicabile anche di fatto
	INL – Circolare n. 9/2019	Potere di disposizione: esclusione della parte obbligatoria del CCNL
	INL – Circolare n. 2/2020	Chiarimenti sul potere di disposizione e ambito applicativo

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

L'[art. 12 bis del D.L. n. 76/2020](#) ha integralmente sostituito l'[art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004](#), ampliando l'ambito di applicazione del potere di disposizione con la finalità di semplificarne l'utilizzo e rafforzare la tutela sostanziale dei lavoratori. La disposizione è adottabile in tutti i casi in cui le **irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano soggette a sanzioni penali o amministrative**, ossia in caso di mancata o errata applicazione di obblighi normativi e contrattuali. La **previsione di una sanzione civile non esclude l'applicabilità** del provvedimento.

Il riferimento agli obblighi contrattuali violati deve essere inteso con riguardo al **CCNL** applicato anche di fatto dal datore di lavoro (cfr. circ. INL n. 5/2020), in relazione alla **parte normativa ed economica** dello stesso; deve escludersi di norma — fatte salve le ipotesi valutate positivamente nell'allegato prospetto — il riferimento alla parte obbligatoria dei CCNL (cfr. circolari INL nn. 9/2019 e 2/2020). Deve invece escludersi l'adozione della disposizione nei casi in cui gli obblighi trovino la loro fonte in via esclusiva in una scelta negoziale delle parti.

2. CRITERI OPERATIVI

La **disposizione può essere adottata in relazione a comportamenti pregressi**, allorquando la condotta richiesta possa materialmente sanare la violazione dell'obbligo ovvero sia funzionale a evitarne la ripetizione futura; in tal caso il provvedimento indica un **termine — ordinariamente di trenta giorni** o più ampio in ragione della natura della violazione — per la verifica dell'ottemperanza. L'utilizzo della disposizione richiede una valutazione complessiva della fattispecie concreta, finalizzata a fornire una effettiva tutela al lavoratore: deve evitarsi l'adozione del provvedimento laddove, pur consentita in astratto, determini in concreto possibili **effetti sfavorevoli nei confronti di altri lavoratori**.

La nuova formulazione dell'art. 14 non incide sulla vigenza degli [artt. 10 e 11 del D.P.R. n. 520/1955](#), che disciplinano il potere di disposizione originario in materia di **prevenzione infortuni** — relativo alle disposizioni di legge per le quali è previsto un apprezzamento discrezionale da parte del personale ispettivo — per il quale continuano ad applicarsi le procedure e la modulistica in uso.

109 — Nota n. 62/2021

Diffida accertativa nei confronti della Pubblica Amministrazione: applicabilità limitata come datore diretto.

Ambito di applicazione della diffida accertativa nei confronti della P.A.: ammissibile come obbligata solidale ex art. 1676 c.c., limitata come datore diretto per prevalenza della disciplina sul dissesto degli enti pubblici. Necessaria informativa preventiva alla stazione appaltante prima della notifica.

Atto	Nota n. 62 del 14 gennaio 2021	
Oggetto	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004, come modificato dall'art. 12 bis, D.L. n. 76/2020 – diffida accertativa nei confronti della P.A. come datore diretto e come obbligata solidale	
Norme	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004	Diffida accertativa per crediti patrimoniali
	Art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	Responsabilità solidale negli appalti (inapplicabile alla P.A.)
	Art. 1676 c.c.	Azione diretta dei dipendenti dell'appaltatore nei confronti del committente
	Art. 30, comma 6, D.Lgs. n. 50/2016	Intervento sostitutivo della stazione appaltante in caso di inadempienza retributiva
Prassi	INL – Nota n. 422 del 17 gennaio 2020	Inapplicabilità dell'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 agli appalti stipulati dalla P.A.
	ML – Nota prot. n. 294 del 13 gennaio 2021	Parere sull'ambito di applicazione della diffida accertativa nei confronti della P.A.

1. P.A. COME DATORE DI LAVORO DIRETTO

L' [art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004](#) , come modificato dall'art. 12 bis del D.L. n. 76/2020, non pone limitazioni alla platea dei destinatari della diffida accertativa, che non è pertanto riservata esclusivamente a soggetti privati. Tuttavia, nei confronti della P.A. in qualità di datore di lavoro diretto, il ricorso alla diffida accertativa può concretamente ipotizzarsi solo in **casi residuali**: nella generalità dei casi, la **disciplina speciale sul grave dissesto finanziario** degli enti pubblici prevale, rendendo inopportuna l'adozione di un provvedimento che potrebbe confliggere con le specifiche normative in materia.

2. P.A. COME OBBLIGATA SOLIDALE: [ART. 1676 C.C.](#) E INTERVENTO SOSTITUTIVO

Più rilevante è l'ipotesi in cui la P.A. sia chiamata a rispondere quale **obbligata in solido** con il datore di lavoro privato. Le previsioni dell' [art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003](#) non trovano applicazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni (cfr. nota [INL n. 422/2020](#)). I lavoratori possono tuttavia agire direttamente nei confronti del committente pubblico ai sensi dell' [art. 1676 c.c.](#) ; in tale ipotesi è possibile adottare la diffida accertativa per i crediti maturati dai lavoratori impiegati nell'appalto, «**fino alla concorrenza del debito** che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda».

Ai sensi dell' [art. 30, comma 6, del D.Lgs. n. 50/2016](#) , in caso di ritardo nel pagamento delle retribuzioni il responsabile unico del procedimento invita per iscritto il soggetto inadempiente a provvedervi entro quindici giorni; in mancanza di contestazione motivata entro tale termine, la stazione appaltante paga direttamente ai lavoratori le retribuzioni arretrate, detraendone l'importo dalle somme dovute all'affidatario. È pertanto sempre preferibile far precedere la notifica della diffida accertativa da un'**informativa alla stazione appaltante** e all'appaltatore finalizzata all'**attivazione di tali procedure**, avvertendo che la loro mancata predisposizione entro un termine ragionevolmente contenuto comporterà l'adozione della diffida accertativa anche nei confronti della stazione appaltante.

L'informativa deve contenere il calcolo preciso, nel suo ammontare complessivo, delle retribuzioni dovute a ciascun lavoratore impiegato nell'appalto. La **responsabilità della stazione appaltante** è contenuta entro i **limiti di importo dell'appalto**. La diffida accertativa può essere emessa nei confronti della P.A. limitatamente ai lavoratori impiegati dall'appaltatore; per i crediti dei lavoratori del subappaltatore resta ferma la possibilità di attivare il potere sostitutivo ex art. 30, comma 5. Anche in queste ipotesi, l'eventuale dissesto dell'ente porta alla medesima conclusione sull'inopportunità della diffida accertativa.

110 — Nota n. 61/2021

Autotrasporto: normativa applicabile ai tempi di guida, riposi e pause in caso di percorso misto

Conducenti di linea con percorso misto (tratte sotto e sopra i 50 km): se anche una sola tratta supera la soglia, si applica integralmente il Reg. CE n. 561/2006. Il criterio della prevalenza (interpello ML n. 27/2009) non è pertinente, riguardando la diversa ipotesi di attività mista guida/non guida.

Atto	Nota n. 61 del 14 gennaio 2021	
Oggetto	Reg. CE n. 561/2006, art. 3, lett. a) – L. n. 138/1958 – autotrasporto – tempi di guida e riposi – tratte miste inferiori e superiori a 50 km – normativa applicabile	
Norme	Reg. CE n. 561/2006, art. 3, lett. a)	Disapplicazione ai trasporti in servizio regolare di linea con percorso non superiore a 50 km
	Reg. CE n. 561/2006, art. 8	Periodo di riposo giornaliero e settimanale
	L. n. 138/1958	Disciplina nazionale dei tempi di guida per i servizi di linea con percorso non superiore a 50 km
	D.Lgs. n. 66/2003	Orario di lavoro (applicabile alle attività non di guida)
	D.Lgs. n. 234/2007	Orario di lavoro per i lavoratori mobili nell'autotrasporto
Prassi	ML – Interpello n. 27 del 20 marzo 2009	Criterio della prevalenza per i lavoratori che svolgono attività di guida e attività differenti nella medesima giornata o settimana
	ML – Nota prot. n. 318 del 14 gennaio 2021	Parere sull'applicazione del Reg. CE n. 561/2006 in caso di percorso misto

1. CHIARIMENTI

Il Reg. CE n. 561/2006, che detta la **disciplina generale dei periodi di guida**, interruzioni e riposi per i conducenti adibiti al trasporto di persone e merci su strada, **esclude espressamente** dalla propria applicazione i « trasporti stradali effettuati a mezzo di veicoli adibiti al trasporto di passeggeri in servizio regolare di linea, il cui **percorso non supera i 50 chilometri** » (art. 3, lett. a)). Per tali tipologie di trasporto, il successivo art. 15 rimette agli Stati membri l'adozione di regole nazionali: nel vigente ordinamento italiano tale funzione è assolta dalla [L. n. 138/1958](#).

Per i **conducenti adibiti in maniera promiscua a tratte sotto e sopra i 50 km nell'arco della medesima settimana** lavorativa si applica il seguente criterio: qualora l' **intera attività di guida giornaliera e settimanale** sia composta da corse singolarmente non superiori a 50 km (ancorché ripetute o su linee diverse), trova applicazione esclusivamente la [L. n. 138/1958](#); qualora invece anche **una sola attività di guida non rientri nell'esclusione di cui all'art. 3, lett. a), Reg. CE n. 561/2006**, la legislazione comunitaria trova **piena applicazione** in relazione ai tempi di guida e ai riposi giornalieri e settimanali. In caso di percorso misto con almeno una tratta superiore a 50 km, il conducente osserverà il riposo prescritto dall' art. 8 del Reg. CE n. 561/2006; se nel corso di due settimane consecutive non abbia usufruito del **riposo settimanale integrale**, ha diritto alla compensazione del periodo residuo nei termini previsti dal medesimo art. 8.

Non è pertinente il **criterio della prevalenza** di cui all' interpello [ML n. 27/2009](#), che riguarda la diversa ipotesi in cui i conducenti soggetti al Reg. CE n. 561/2006 svolgano, nella medesima giornata o settimana, anche attività differenti dalla guida — alcune riconducibili al [D.Lgs. n. 66/2003](#), altre al [D.Lgs. n. 234/2007](#). In tali casi l'interpello afferma che si applica la normativa dell'attività svolta in maniera prevalente, o, in caso di impossibilità di individuare l'attività di maggior impegno, la **normativa di maggior tutela per il lavoratore**.

111 — Nota n. 860/2021

Nona procedura di salvaguardia pensionistica (art. 1, commi 346-348, L. n. 178/2020):

Nona procedura di salvaguardia pensionistica per lavoratori che maturano i requisiti dopo il 31 dicembre 2011: categorie interessate, modalità di presentazione delle istanze agli ITL, composizione della Commissione tripartita e termini procedurali. Istanze entro il 2 marzo 2021.

Atto	Nota n. 860 del 5 febbraio 2021	
Oggetto	Art. 1, commi 346, 347 e 348, L. n. 178/2020 – nona salvaguardia pensionistica – categorie di lavoratori – modalità operative ITL – Commissioni di esame	
Norme	Art. 1, commi 346, 347 e 348, L. n. 178/2020	Nona procedura di salvaguardia pensionistica
	Art. 24, D.L. n. 201/2011 (conv. L. n. 214/2011)	Riforma pensionistica (cosiddetta riforma Fornero)
	Art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001	Congedo per assistere figli con disabilità grave
	Art. 46, D.P.R. n. 445/2000	Dichiarazioni sostitutive di certificazione
	L. n. 241/1990	Procedimento amministrativo: comunicazione di avvio e motivazione degli atti
Prassi	D.M. 14 febbraio 2014	Procedure per la salvaguardia pensionistica: Commissioni di esame delle istanze e documentazione richiesta
	D.M. 1° giugno 2012, D.M. 8 ottobre 2012, D.M. 22 aprile 2013	Composizione delle Commissioni per le precedenti salvaguardie
	ML – Nota prot. n. 1266 del 2 febbraio 2021	Richiesta agli ITL di porre in essere gli adempimenti relativi alla nona salvaguardia

1. CATEGORIE DI LAVORATORI BENEFICIARI E TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLE ISTANZE

L' [art. 1, commi 346, 347 e 348, della L. n. 178/2020](#) (legge di bilancio 2021) introduce la nona procedura di salvaguardia pensionistica, consentendo alle categorie ivi individuate — che maturano i requisiti pensionistici successivamente al 31 dicembre 2011 — di continuare ad applicarsi la **disciplina in materia di requisiti di accesso e regime delle decorrenze vigente prima dell' [art. 24 del D.L. n. 201/2011](#)**.

Le categorie interessate — individuate alle lett. c), d) ed e) del comma 346 — sono:

- a) (c) lavoratori il cui rapporto si è risolto entro il 30 giugno 2012 (o tra luglio e dicembre 2012) per accordi individuali ex artt. 410-411 e 412-ter c.p.c. o accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati entro il 31 dicembre 2011, ovvero per risoluzione unilaterale tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011;
- b) (d) lavoratori in congedo per assistere figli con disabilità grave ex [art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001](#) ;
- c) (e) lavoratori con contratto a tempo determinato o in somministrazione a termine, cessati tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011, non rioccupati a tempo indeterminato (esclusi agricoltura e stagionali).

Le istanze devono essere presentate entro il **termine di decadenza di 60 giorni** dall'entrata in vigore della legge (1° gennaio 2021), quindi entro il 2 marzo 2021.

2. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE ISTANZE E CRITERI DI COMPETENZA DEGLI ITL

Le istanze devono essere presentate agli Ispettorati territoriali del lavoro competenti secondo i seguenti criteri:

- per la lett. c), all'ITL innanzi al quale sono stati sottoscritti gli accordi individuali (ex DTL), ovvero all'ITL della residenza del lavoratore negli altri casi e in quello degli accordi collettivi;
- per le lett. d) ed e), all'ITL della residenza dell'istante.

La **documentazione a corredo** varia per categoria:

- per la lett. c) è richiesta prova certa della data di cessazione del rapporto (comunicazioni obbligatorie);
- per la lett. d) è richiesta dichiarazione sostitutiva ex [art. 46 del D.P.R. n. 445/2000](#) relativa al provvedimento di congedo;
- per la lett. e) sono richieste dichiarazione sostitutiva di mancata rioccupazione a tempo indeterminato e copia della documentazione comprovante la cessazione del contratto a termine.

Tutti gli istanti devono dichiarare di essere consapevoli che la procedura è subordinata alle **attività di monitoraggio INPS** ex comma 347.

3. COMMISSIONI DI ESAME DELLE ISTANZE

Presso ciascun ITL competente viene istituita, con decreto del dirigente, una **Commissione tripartita** composta da due funzionari dell'Ispettorato e un funzionario INPS designato dal direttore provinciale dell'Istituto; le funzioni di Presidente spettano a uno dei due membri INL.

La Commissione esamina le istanze verificando i requisiti formali e sostanziali e l'idoneità della documentazione prodotta; le decisioni devono essere assunte **entro 30 giorni** dalla scadenza del termine di presentazione.

Il **non accoglimento** deve essere motivato e preceduto dalla comunicazione di avvio del procedimento ex [L. n. 241/1990](#).

L'esito favorevole è comunicato tempestivamente alla competente sede INPS.

Il soggetto destinatario del provvedimento di rigetto può proporre **istanza di riesame in via amministrativa** entro 30 giorni dalla ricezione dello stesso.

112 — Circolare n. 1/2021

Lavoro intermittente: inapplicabilità nel settore autotrasporto per il personale con qualifica di autista

La contrattazione collettiva può individuare le esigenze per il lavoro intermittente ma non può vietarlo: le clausole collettive meramente proibitive sono inefficaci. In assenza di ipotesi soggettive, la vigilanza verifica l'ammissibilità in base alla tabella del R.D. n. 2657/1923; per l'autotrasporto il punto 8 riguarda solo il personale addetto al carico e scarico, non gli autisti.

Atto	Circolare n. 1 del 8 febbraio 2021	
Oggetto	Art. 13, D.Lgs. n. 81/2015 – lavoro intermittente – ruolo della contrattazione collettiva – R.D. n. 2657/1923, tabella allegata – settore autotrasporto	
Norme	Art. 13, D.Lgs. n. 81/2015	Lavoro intermittente: rinvio alla contrattazione collettiva per l'individuazione delle esigenze
	Art. 34, D.Lgs. n. 276/2003	Lavoro intermittente nella disciplina previgente (oggetto della Cass. n. 29423/2019)
	R.D. n. 2657/1923	Tabella delle attività discontinue o di semplice attesa e custodia
Prassi	ML – Risposta a interpello n. 37/2008	Ruolo della contrattazione collettiva nel lavoro intermittente (superato dalla Cass. n. 29423/2019)
	ML – Nota prot. n. 18194 del 4 ottobre 2016	Chiarimenti sul lavoro intermittente (superata dalla Cass. n. 29423/2019)
	ML – Note prot. nn. 930 e 931 del 1° febbraio 2021	Indicazioni sul campo di applicazione del lavoro intermittente alla luce della Cass. n. 29423/2019
Giurisprudenza citata	Cass., n. 29423 del 13 novembre 2019	La contrattazione collettiva non ha potere di interdire il ricorso al lavoro intermittente

1. RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: INEFFICACIA DELLE CLAUSOLE DI DIVIETO

L' [art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015](#) demanda alla contrattazione collettiva l'individuazione delle **esigenze che giustificano il ricorso al lavoro intermittente**, «anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati».

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 29423 del 13 novembre 2019, riferita alla disciplina analoga [dell'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003](#), ha chiarito che la norma si limita a demandare alle parti sociali l' **individuazione delle «esigenze»** per le quali è consentita la stipula del contratto intermittente, senza riconoscere loro alcun **potere di interdire** tale tipologia contrattuale. Il Ministero del lavoro, recependo tale pronuncia, ha precisato che alle parti sociali «non è stato riconosciuto alcun altro potere al di fuori di tale particolare aspetto e, in special modo, il potere di interdire l'utilizzo di tale tipologia contrattuale nel settore regolato».

Ne consegue che, nell'attività di vigilanza, non si terrà conto di eventuali **clausole collettive che si limitino a vietare** il ricorso al lavoro intermittente.

Resta ferma l'inefficacia delle clausole contrattuali adottate da soggetti **privi del requisito della maggiore rappresentatività comparativa**. In tali casi si verificherà se il ricorso al lavoro intermittente sia ammissibile in virtù delle ipotesi c.d. oggettive individuate nella tabella allegata al [R.D. n. 2657/1923](#), ovvero delle **ipotesi c.d. soggettive** (lavoratori con meno di 24 anni, purché le prestazioni siano svolte entro il venticinquesimo anno, e lavoratori con più di 55 anni).

2. LAVORO INTERMITTENTE NEL SETTORE AUTOTRASPORTO

La contrattazione collettiva del settore autotrasporto non contiene specifiche previsioni sull'individuazione delle esigenze che giustificano il ricorso al contratto intermittente.

In assenza di ipotesi c.d. soggettive, occorre fare riferimento alla tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 che, al punto 8, annovera tra le attività discontinue il « personale addetto al trasporto di persone e di merci: personale addetto ai lavori di carico e scarico , esclusi quelli che a giudizio dell'ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità». La formulazione della disposizione — e la punteggiatura in essa utilizzata — circoscrive la discontinuità al solo **personale addetto al carico e allo scarico**, quale ulteriore sottocategoria rispetto a quanti sono adibiti al trasporto in senso proprio, «con **esclusione delle altre attività** ivi comprese quelle svolte dal **personale con qualifica di autista** ».

Tale conclusione non è contraddetta dalla sentenza n. 29423/2019, che ha affrontato esclusivamente la questione del potere di interdizione della contrattazione collettiva senza pronunciarsi sull'interpretazione del punto 8 della tabella.

113 — Nota n. 301/2021

Società in house: applicabilità dell'art. 7, commi 6 e 7, L. n. 300/1970 (collegio di conciliazione e arbitrato in materia disciplinare)

Ai dipendenti delle società in house si applica il regime privatistico del rapporto di lavoro: il D.Lgs. n. 165/2001 è inapplicabile e le deroghe del D.Lgs. n. 175/2016 riguardano solo assunzioni e retribuzione.

Atto	Nota n. 301 del 18 febbraio 2021	
Oggetto	Art. 7, commi 6 e 7, L. n. 300/1970 – sanzioni disciplinari – collegio di conciliazione e arbitrato – dipendenti di società in house	
Norme	Art. 7, commi 6 e 7, L. n. 300/1970	Impugnazione delle sanzioni disciplinari tramite collegio di conciliazione e arbitrato
	Art. 19, D.Lgs. n. 175/2016	Disciplina del rapporto di lavoro nelle società a controllo pubblico
	Art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001	Ambito di applicazione: esclusione delle società a controllo pubblico e in house
	Artt. 2093 e 2129 c.c.	Applicazione del diritto del lavoro nell'impresa agli enti pubblici
Prassi	ML – Interpello n. 11/2012	Inapplicabilità della procedura ex art. 7, commi 6 e 7, L. n. 300/1970 ai dipendenti pubblici ex D.Lgs. n. 165/2001
	ML – Nota prot. n. 924 del 1° febbraio 2021	Parere sull'applicabilità della procedura disciplinare ai dipendenti di società in house
Giurisprudenza citata	Cass., sez. un., n. 7759 del 27 marzo 2017	Applicazione del regime privatistico ai dipendenti delle società a controllo pubblico
	Cass., ord. n. 22046 del 13 settembre 2018	Conferma del regime privatistico per le società a controllo pubblico
	Cass., ord. n. 21378 del 29 agosto 2018	Deroghe al regime privatistico limitate ad assunzioni e retribuzione

1. CHIARIMENTI

La disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico e delle società in house è ancorata al **regime privatistico**, in virtù dei principi generali degli [artt. 2093 e 2129 c.c.](#) e dell' [art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001](#), che esclude dal proprio ambito applicativo sia le **società a controllo pubblico** sia le **società in house**.

L' [art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016](#) conferma che a tali società si applicano le **disposizioni del codice civile e le leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa**; le deroghe introdotte dal medesimo decreto riguardano esclusivamente le assunzioni e la retribuzione (cfr. Cass. ord. n. 21378/2018), non anche la materia disciplinare.

Non essendo individuabile alcuna norma speciale che deroghi alla disciplina privatistica in materia di provvedimenti disciplinari intimati ai dipendenti di società in house, trova pertanto applicazione nei loro confronti la procedura di **impugnazione delle sanzioni disciplinari tramite collegio di conciliazione e arbitrato** di cui [all' art. 7, commi 6 e 7, della L. n. 300/1970](#).

La procedura ex art. 56 del D.Lgs. n. 165/2001 — inapplicabile ai dipendenti pubblici in generale a seguito dell'abrogazione operata dall'art. 72 del D.Lgs. n. 150/2009 (cfr. interpello ML n. 11/2012) — non riguarda la fattispecie in esame.

114 — Nota n. 326/2021

Diffida accertativa: modello di decisione dei ricorsi, procedimentalizzazione e FAQ operative

FAQ operative che chiariscono l'impatto sugli obbligati solidali inerti, il CCNL applicabile in caso di appalto non genuino e la non rilevanza di pagamenti tardivi.

Atto	Nota n. 326 del 23 febbraio 2021	
Oggetto	Art. 12, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004 – ricorsi avverso diffida accertativa – modello di decisione – procedimentalizzazione – obbligati solidali – FAQ operative	
Norme	Art. 12, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004	Ricorso avverso diffida accertativa per crediti patrimoniali
	Art. 17, D.Lgs. n. 124/2004	Ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro avverso il verbale di accertamento
	Art. 1, comma 910 e ss., L. n. 205/2017	Tracciabilità dei pagamenti delle retribuzioni
	Art. 1, D.L. n. 338/1989 (conv. L. n. 389/1989)	Imponibile contributivo
Prassi	INL – Circ. n. 6 del 5 ottobre 2020	Disciplina dei ricorsi avverso la diffida accertativa (nuova formulazione art. 12, comma 2)
	INL – Nota prot. n. 811/2020	notifica del provvedimento – tentativo di conciliazione e ricorso amministrativo.
	INL - nota prot. n. 1107 dell'11 ottobre 2020	Ulteriori indicazioni operative
	INL – Nota prot. n. 5066 del 30 maggio 2020	Conciliazione monocratica e imponibile contributivo
	INL – Circ. n. 10/2018	Appalto non genuino: CCNL applicabile alla diffida accertativa

1. MODELLO DI DECISIONE E OBBLIGATI SOLIDALI

L'INL mette a disposizione, nella sezione intranet dedicata alla diffida accertativa, un modello di decisione dei ricorsi presentati ai sensi [dell'art. 12, comma 2, del D.Lgs. n. 124/2004](#), come riformulato dall'art. 12 bis del D.L. n. 76/2020. La decisione deve contenere l'indicazione analitica delle eccezioni sollevate da ciascun ricorrente e la relativa motivazione. Nei casi in cui il provvedimento di diffida accertativa abbia come destinatari anche obbligati solidali, occorre specificare nei confronti di chi abbia effetto la decisione: l'accoglimento (anche parziale) su motivi comuni a tutti i soggetti obbligati produce **effetti anche nei confronti dell'obbligato rimasto inerte** o che abbia presentato ricorso tardivo, salvo che sia intervenuto accordo in sede di conciliazione monocratica.

2. PROCEDIMENTALIZZAZIONE

Poiché i provvedimenti impugnati promanano dal medesimo Ispettorato chiamato a decidere sui ricorsi, l'istruttoria deve essere affidata a **personale di un processo diverso da quello della vigilanza** — o comunque a personale in grado di garantire un approccio obiettivo — avvalendosi in ogni caso dell'ausilio del personale ispettivo per la relazione di risposta alle doglianze e, se necessario, per la rideterminazione degli importi.

La **decisione** va comunicata al lavoratore, ai ricorrenti e agli obbligati inerti sui quali produca effetti. **Il rigetto o l'inammissibilità**, recando già la dichiarazione di esecutività, non richiedono atti aggiuntivi oltre alla notifica al lavoratore.

3. COORDINAMENTO CON IL RICORSO EX ART. 17 E FAQ OPERATIVE

Quando i crediti oggetto di diffida derivano da un verbale di accertamento di illecito (lavoro nero, riqualificazione), occorre coordinare il ricorso ex art. 12 con quello eventualmente proposto al Comitato ex art. 17, D.Lgs. n. 124/2004 : il **procedimento sulla diffida deve essere sospeso** in attesa della decisione del Comitato , e nella relazione trasmessa a quest'ultimo va evidenziata la pendenza del ricorso sulla diffida.

Tra le ulteriori FAQ: la **conciliazione monocratica con esito positivo non ha riflessi sull'imponibile contributivo** , che rimane ancorato al verbale ispettivo (cfr. nota prot. n. 5066/2020); negli appalti non genuini, gli emolumenti sono quantificati sul CCNL del datore di lavoro; il **pagamento successivo all'emissione della diffida non è valutabile** in sede di decisione del ricorso, salvo prova incontrovertibile ai sensi della normativa sulla tracciabilità (art. 1, comma 910 e ss., L. n. 205/2017); la mancata notifica del ricorso al lavoratore non comporta improcedibilità; i ricorsi vanno decisi sulla base della documentazione dell'ITL e di quella del datore di lavoro.

115 — Nota n. 413/2021

Disciplina dei contratti a termine nelle ipotesi di stagionalità previste dal CCNL

La nota chiarisce che le deroghe ai limiti del contratto a termine per le attività stagionali si applicano anche alle ipotesi individuate dal CCNL, e che le imprese turistiche stagionali possono ricorrere al contratto a tempo indeterminato senza perdere la connotazione stagionale dell'attività.

Atto	Nota n. 413 del 10 marzo 2021	
Oggetto	Disciplina dei contratti a termine nelle ipotesi di stagionalità previste dal CCNL	
Norme	Art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015	limite massimo di durata del contratto a termine, con deroga per attività stagionali
	Art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015	individuazione delle attività stagionali ai fini delle deroghe alla disciplina del contratto a termine
	Art. 23, comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015	esclusione del limite percentuale per i contratti stagionali
	Art. 29, comma 3-bis, D.Lgs. n. 81/2015	deroga ai diritti di precedenza per i lavoratori stagionali
	Art. 51, D.Lgs. n. 81/2015	definizione di contratti collettivi legittimati alle deroghe
	D.P.R. n. 1525/1963	elenco delle attività stagionali, applicabile in sostituzione del decreto ministeriale non ancora adottato
Prassi	Interpello Min. Lavoro n. 15/2016 del 20 maggio 2016	stagionalità e contrattazione collettiva: possibilità di individuare ipotesi aggiuntive al D.P.R. n. 1525/1963
	Interpello Min. Lavoro n. 6/2019 del 2 ottobre 2019	rinvio del D.Lgs. n. 81/2015 alla contrattazione collettiva per la definizione di stagionalità

1. OGGETTO DEI QUESITI

La nota fornisce chiarimenti su due questioni richieste dalle associazioni di settore, rispetto alle quali è stato acquisito il **parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, espresso con nota prot. n. 1733 del 10 marzo 2021. Il primo quesito riguarda la conferma dell'applicabilità delle deroghe alla disciplina del contratto a termine — previste dagli artt. 19 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015 per le attività stagionali — anche alle **ipotesi di stagionalità individuate dal CCNL di settore**. Il secondo attiene alla possibilità, per le imprese turistiche stagionali con un periodo annuale di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi, di stipulare contratti a tempo indeterminato.

2. DEROGHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE PER LE ATTIVITÀ STAGIONALI

Nell'ambito della disciplina del lavoro a termine, il D.Lgs. n. 81/2015 prevede una serie di deroghe per le attività stagionali, individuate attraverso il ripetuto rinvio all'[art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#). Tale disposizione stabilisce che le norme del comma medesimo non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali **individuate con decreto ministeriale ovvero dai contratti collettivi**. In assenza del decreto ministeriale, continuano ad applicarsi le disposizioni del D.P.R. n. 1525/1963.

L'individuazione della stagionalità operata dall'art. 21, comma 2 è utilizzabile anche in relazione alle ulteriori disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015 che ad essa rinviano: [art. 19, comma 2](#) (limite di durata massima), art. 21, comma 01 (proroghe e rinnovi), [art. 23, comma 2, lett. c\)](#) (esclusione dal limite percentuale) e [art. 29, comma 3-bis](#) (diritti di precedenza). La **portata derogatoria della stagionalità si estende, quindi, all'intero microsistema normativo** costruito dal decreto legislativo.

3. STAGIONALITÀ PREVISTA DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

In materia, i precedenti interpelli del Ministero del lavoro (n. 15/2016 e n. 6/2019) hanno chiarito che il rinvio operato dall'art. 21, comma 2 al D.P.R. n. 1525/1963 avviene in sostituzione del decreto ministeriale emanando, ma **non preclude alla contrattazione collettiva di individuare ulteriori ipotesi di stagionalità**. La contrattazione collettiva — da intendersi, ai sensi dell'[art. 51, D.Lgs. n. 81/2015](#), come quella stipulata da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale — mantiene, dunque, la facoltà di integrare il quadro normativo con attività stagionali aggiuntive rispetto a quelle del D.P.R. n. 1525/1963.

Alle ipotesi di stagionalità così individuate dalla contrattazione collettiva **non si applicano i limiti previsti dagli artt. 19, comma 2, 21, commi 01 e 2, e 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015**. La nota conferma pertanto la piena legittimità delle deroghe ai vincoli di durata e al contingentamento percentuale per i contratti a termine rientranti in tale ambito.

4. CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO NELLE IMPRESE TURISTICHE STAGIONALI

Con riguardo al secondo quesito, la nota esclude che la stipulazione di contratti a tempo indeterminato da parte di imprese turistiche stagionali possa inficiare la **connotazione stagionale dell'attività**. La possibilità di ricorrere al contratto a tempo indeterminato è giustificata dalla necessità, per tali imprese, di svolgere comunque attività programmatica o preparatoria nei mesi di inattività, ossia nel periodo in cui non è prevista l'apertura al pubblico. La presenza di **un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi non continuativi** — secondo la previsione del D.P.R. n. 1525/1963 — non preclude, dunque, l'impiego stabile di personale per le funzioni di carattere gestionale e organizzativo.

116 — Nota n. 441/2021

Diffida accertativa – crediti da riduzione unilaterale dell'orario, responsabilità solidale e impedimento della decadenza

La nota chiarisce che i crediti da riduzione unilaterale dell'orario hanno natura risarcitoria ed esulano dall'ambito della diffida accertativa ex art. 12 D.Lgs. n. 124/2004. Sulla responsabilità solidale ex art. 29, D.Lgs. n. 276/2003, la decadenza biennale può essere impedita anche con atto scritto stragiudiziale inviato al committente.

Atto	Nota n. 441 del 17 marzo 2021	
Oggetto	adozione diffida accertativa ex art. 12, D.Lgs. n. 124/2004 – responsabilità solidale – termine decadenziale	
Norme	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004	diffida accertativa per crediti patrimoniali certi, liquidi ed esigibili
	Art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	responsabilità solidale del committente e termine decadenziale biennale
	Art. 1218 c.c.	responsabilità del debitore per inadempimento contrattuale
	Art. 2964, comma 1, c.c.	inapplicabilità delle norme sulla prescrizione alla decadenza
	Art. 2966 c.c.	impedimento della decadenza mediante compimento dell'atto previsto dalla legge
	Art. 2967 c.c.	effetti dell'impedimento della decadenza: assoggettamento alla disciplina della prescrizione
Prassi	INL, nota n. 9943 del 19/11/2019	regime dei termini nella responsabilità solidale ex art. 29 D.Lgs. n. 276/2003
	INL, nota n. 1107 dell'11/12/2020	regime separato per crediti retributivi e contributivi nell'appalto
	Min. Lavoro, nota prot. n. 2110 del 15/03/2021	parere Ufficio legislativo su diffida accertativa e responsabilità solidale
Giurisprudenza	Cass., sent. n. 1375 del 19/01/2018	part-time: trasformazione orario richiede accordo scritto; full-time: ammessa prova per facta concludentia

1. CREDITI DA RIDUZIONE UNILATERALE DELL'ORARIO: INAPPLICABILITÀ DELLA DIFFIDA ACCERTATIVA

Il quesito riguarda la possibilità di emettere una diffida accertativa per crediti patrimoniali derivanti da differenze retributive maturate a causa della riduzione unilaterale dell'orario di lavoro. Le differenze retributive non discendono direttamente dalla prestazione lavorativa, bensì da un inadempimento contrattuale ex [art. 1218 c.c.](#) ascrivibile al datore di lavoro che, unilateralmente e senza la necessaria forma scritta, avrebbe ridotto l'orario e il conseguente trattamento retributivo.

Tale fattispecie riguarda crediti di **natura risarcitoria esulanti dall'ambito della diffida accertativa** di cui all'[art. 12, D.Lgs. n. 124/2004](#). L'accertamento sulla sussistenza e quantificazione di tali rivendicazioni è di esclusiva pertinenza dell'autorità giudiziaria.

La Cassazione (sent. n. 1375/2018) ha precisato che nel **part-time la trasformazione dell'orario richiede accordo scritto**; nel contratto a tempo pieno l'accordo di modifica può invece essere provato anche attraverso comportamenti concludenti.

2. REGIME DEI TERMINI NELLA RESPONSABILITÀ SOLIDALE EX ART. 29 D.LGS. N. 276/2003

Nell'ambito dell'[art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) sussistono **regimi separati dei termini per il recupero di spettanze retributive e contributive**. Il lavoratore può rivendicare entrambe le tipologie nel termine decadenziale biennale dalla cessazione dell'appalto; l'ente previdenziale agisce per la sola parte contributiva nel termine prescrizione di cinque anni.

La decadenza — disciplinata dall'[art. 2966 c.c.](#) — è impedita esclusivamente dal compimento dell'atto previsto dalla legge. L'[art. 2964, comma 1, c.c.](#) esclude l'applicabilità delle norme sull'interruzione della prescrizione: la decadenza **non è suscettibile di interruzione ma solo di impedimento**.

3. IMPEDIMENTO DELLA DECADENZA MEDIANTE ATTO STRAGIUDIZIALE E CONSEGUENZE OPERATIVE

La decadenza biennale ex [art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) può essere impedita tramite deposito del ricorso giudiziario oppure, nell'accezione giurisprudenziale più ampia, anche mediante un **atto scritto stragiudiziale inviato al committente entro il termine biennale**. Tale posizione è confermata dalla Cassazione nelle pronunce richiamate nelle note INL n. 9943/2019 e n. 1107/2020.

Ai sensi dell'[art. 2967 c.c.](#), una volta impedita la decadenza il diritto rimane soggetto alla prescrizione. Sarà quindi possibile emanare la diffida accertativa, verificando l'assenza di prescrizione e **ferme le condizioni di certezza, liquidità ed esigibilità del credito** richieste dall'art. 12 D.Lgs. n. 124/2004.

117 — Nota n. 473/2021

Tracciabilità della retribuzione: dichiarazione del lavoratore e integrazione dell'illecito amministrativo

La nota chiarisce che la sola dichiarazione del lavoratore di non essere stato pagato in contanti non esclude l'illecito amministrativo previsto dall'art. 1, comma 913, L. n. 205/2017 in caso di mancata esibizione, da parte del datore di lavoro, della documentazione attestante il pagamento con strumenti tracciabili. Resta ferma la facoltà del personale ispettivo di attivare le procedure di verifica presso gli istituti di credito secondo le indicazioni della nota INL n. 7369/2018.

Atto	Nota n. 473 del 22 marzo 2021	
Oggetto	Tracciabilità della retribuzione – integrazione illecito amministrativo	
Norme	Art. 1, commi 910-913, L. n. 205/2017	obbligo di corresponsione della retribuzione con strumenti tracciabili e relativo regime sanzionatorio
Prassi	Nota INL n. 4538 del 22 maggio 2018	procedure di contestazione della violazione all'erogazione della retribuzione tramite mezzi tracciabili
	Nota INL n. 5828 del 4 luglio 2018	sanzioni in caso di pagamento delle retribuzioni in contanti
	Nota INL n. 7369 del 10 settembre 2018	verifica ispettiva sull'effettività dei pagamenti con strumenti tracciabili

1. PREMESSA E QUESITO

La nota riscontra un quesito dell'Ispettorato territoriale di Vibo Valentia sull'applicabilità del regime sanzionatorio del comma 913 previsto dall'[art. 1, comma 913, L. n. 205/2017](#) nei casi di mancata esibizione della documentazione, anche in presenza di dichiarazione del lavoratore che confermi di non essere stato pagato in contanti.

Sulle modalità di corresponsione e sulle procedure di contestazione si richiamano le **tre note INL del 2018**: [nota n. 4538 del 22 maggio 2018](#), [nota n. 5828 del 4 luglio 2018](#) e [nota n. 7369 del 10 settembre 2018](#), che costituiscono il **quadro interpretativo di riferimento**.

2. IRRILEVANZA DELLA FIRMA E DELLA DICHIARAZIONE DEL LAVORATORE

Assume rilievo dirimente [l'ultimo periodo del comma 912 dell'art. 1, L. n. 205/2017](#), secondo cui «la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento».

In senso del tutto analogo non può essere accordata rilevanza, ai fini dell'esclusione della responsabilità, alla **dichiarazione del lavoratore** che confermi di essere stato pagato con gli strumenti del comma 910 in **assenza della prova intrinseca** di tracciabilità.

3. RATIO DELLA DISCIPLINA E ONERE PROBATORIO

È proprio in ragione della capacità intrinseca di prova degli strumenti tracciabili che il legislatore ne ha imposto l'adozione ai fini del pagamento delle retribuzioni.

Di conseguenza l'osservanza dell'obbligo è connessa alla **effettiva tracciabilità delle operazioni** e alla loro verifica da parte degli organi di vigilanza: **la mancata esibizione integra di per sé la fattispecie illecita**, a prescindere dalle dichiarazioni del lavoratore.

4. STRUMENTI IDONEI E OBBLIGO DI CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Restano confermati come idonei alla funzione antielusiva anche i mezzi non espressamente elencati ma comunque tracciabili, quali il pagamento in contanti presso lo **sportello bancario o postale** ove il datore abbia aperto un conto corrente o **conto di pagamento ordinario soggetto a registrazione** — e non un conto di tesoreria con mandato di pagamento, escluso dalla lett. c) del comma 910 (cfr. [nota n. 7369 del 10 settembre 2018](#)).

Sussiste in capo al datore di lavoro un **obbligo di conservazione** della documentazione di pagamento, in particolare delle **ricevute di versamento**, anche nelle ipotesi di versamenti su carta di credito prepagata intestata al lavoratore non collegata ad un IBAN — ricompresa tra gli «strumenti di pagamento elettronico» della lett. b) del comma 910 (cfr. [nota n. 5828 del 4 luglio 2018](#)).

5. IPOTESI DUBBIE E VERIFICHE PRESSO GLI ISTITUTI DI CREDITO

Nelle ipotesi di **dubbia corresponsione** con gli strumenti prescritti, resta ferma la precisazione della [nota n. 7369 del 10 settembre 2018](#), che rimette alla **valutazione del personale ispettivo** — sulla base delle circostanze del caso e degli elementi acquisiti — l'eventuale attivazione delle procedure di verifica presso gli Istituti di credito.

Tali verifiche, differenziate per sistema di pagamento, sono finalizzate anche a escludere «la corresponsione della retribuzione in contanti direttamente al lavoratore» e, quindi, la sussistenza dell'illecito.

118 — Nota n. 553/2021

Interdizione post partum: divieto di trasporto pesi, parto prematuro e provvedimento amministrativo a seguito di sentenza

La nota fornisce indicazioni uniformi sull'emanazione dei provvedimenti di interdizione al lavoro delle lavoratrici madri nel periodo post partum. Affronta tre profili: la sufficienza della mera constatazione dell'adibizione al trasporto e sollevamento pesi, il calcolo del termine finale in caso di parto prematuro e la necessità del provvedimento amministrativo dell'ITL anche in presenza di sentenza dichiarativa.

Atto	Nota n. 553 del 2 aprile 2021	
Oggetto	Interdizione post partum – artt. 6-7-17, D.Lgs. n. 151/2001	
Norme	Art. 6, D.Lgs. n. 151/2001	tutela della salute della lavoratrice madre e valutazione dei rischi
	Art. 7, D.Lgs. n. 151/2001	divieto di adibizione al trasporto e sollevamento pesi e a lavori pericolosi, faticosi e insalubri
	Art. 16, D.Lgs. n. 151/2001	congedo di maternità e parto anticipato
	Art. 17, D.Lgs. n. 151/2001	interdizione anticipata o prorogata dal lavoro su autorizzazione dell'ITL
	Art. 1, D.L. n. 663/1969 (conv. L. n. 33/1980)	istanza all'INPS per l'erogazione dell'indennità sostitutiva
Prassi	Min. lav., interpello n. 28/2008	divieto generalizzato di adibizione al trasporto e sollevamento pesi e ruolo del DVR
	Min. lav., nota prot. n. 37/0007553 del 29 aprile 2013	DVR come presupposto del provvedimento di interdizione fuori dai casi dell'art. 7
	Min. lav., nota prot. n. 37/0011588 del 20 luglio 2015	condizioni di lavoro pregiudizievoli e autorizzazione dell'ITL
	Circ. INPS n. 69/2016	interdizione prorogata e calcolo del termine finale in caso di parto fortemente prematuro
	Min. lav., nota prot. n. 2437 del 25 marzo 2021	chiarimenti condivisi all'origine della presente nota
Giurisprudenza	Trib. Perugia, ordinanza del 20 novembre 2020	divieto di trasporto pesi e prescindibilità del DVR

1. PREMESSA E FINALITÀ DELLA NOTA

La nota persegue l'obiettivo di **uniformare l'attività degli ITL** nell'emanazione dei provvedimenti di interdizione al lavoro delle lavoratrici madri nel periodo successivo al parto, recependo **chiarimenti condivisi con il Ministero del lavoro** (nota prot. n. 2437 del 25 marzo 2021) e già anticipati all'ITL di Perugia.

Le disposizioni di riferimento sono gli [artt. 6, 7 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001](#), che tutelano la salute della lavoratrice e della prole tramite misure di protezione o astensione obbligatoria.

2. DIVIETO DI TRASPORTO PESI: SUFFICIENZA DELLA MERA CONSTATAZIONE

L'[art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001](#) dispone il divieto di trasporto e sollevamento pesi, nonché di lavori pericolosi, faticosi e insalubri elencati negli allegati A e B; il comma 6 e l'[art. 17, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001](#) abilitano gli ITL ad autorizzare l'interdizione quando non sia possibile adibirla ad altre mansioni.

Ai fini dell'adozione del provvedimento è **sufficiente la mera constatazione dell'adibizione a mansioni vietate**, a prescindere dalla valutazione del rischio nel DVR, come confermato dall'interpello n. 28/2008, dalla nota ministeriale n. 37/0007553/2013 e dal Tribunale di Perugia (ordinanza 20 novembre 2020).

Anche qualora il rischio non sia stato valutato nel DVR, l'adibizione alle mansioni vietate è condizione sufficiente per l'interdizione; resta da verificare l' **impossibilità di altra adibizione come presupposto procedurale**. La posizione della lavoratrice è qualificata in termini di diritto soggettivo, senza margini di discrezionalità tecnica.

3. TERMINE FINALE IN CASO DI PARTO PREMATURO

L'[art. 16, comma 1, lett. d\), D.Lgs. n. 151/2001](#) prevede che, in caso di parto anticipato, **i giorni non goduti ante partum si aggiungano al congedo post partum**. Il principio si estende all'interdizione prorogata fino al settimo mese dopo il parto.

La circolare INPS n. 69/2016 precisa che, per i casi di parto fortemente prematuro, al termine dell'interdizione prorogata si aggiungono tutti i **giorni intercorrenti tra parto effettivo e data presunta del parto**.

Il provvedimento dell'ITL deve quindi indicare la data effettiva del parto, far decorrere da essa i sette mesi di interdizione e aggiungere i giorni non goduti per prematurità, **richiamando espressamente la circolare INPS n. 69/2016**.

4. SENTENZA DICHIARATIVA E ISTANZA ALL'INPS

Anche in presenza di sentenza dichiarativa del diritto, resta in ogni caso **necessario il provvedimento amministrativo dell'ITL**. La sentenza non si sostituisce al provvedimento della PA quale presupposto per l'erogazione dell'indennità.

Per l'erogazione dell'indennità sostitutiva, la lavoratrice deve inoltrare apposita istanza all'INPS ai sensi dell'[art. 1, D.L. n. 663/1969](#) (conv. [L. n. 33/1980](#)), poiché la **sentenza dichiarativa non sostituisce il provvedimento della PA** quale presupposto dell'erogazione.

119 — Nota n. 606/2021

Tracciabilità dei pagamenti e inapplicabilità del cumulo giuridico ex art. 8, L. n. 689/1981

La nota esclude l'applicabilità dell'istituto del cumulo giuridico ex art. 8, L. n. 689/1981 al regime sanzionatorio dell'art. 1, comma 913, L. n. 205/2017 sulla tracciabilità delle retribuzioni. L'illecito si perfeziona per ciascuna mensilità di violazione e prescinde dalla materia previdenziale e assistenziale, restando esclusa anche l'estensione analogica dell'art. 81 c.p. sulla continuazione tra reati.

Atto	Nota n. 606 del 15 aprile 2021	
Oggetto	Tracciabilità dei pagamenti e applicabilità del cumulo giuridico ex art. 8, L. n. 689/1981	
Norme	Art. 8, L. n. 689/1981	concorso formale e continuazione nelle violazioni amministrative
	Art. 81 c.p.	continuazione tra reati
	Art. 1, commi 910 e 913, L. n. 205/2017	obbligo di corresponsione della retribuzione con strumenti tracciabili e regime sanzionatorio
Prassi	Nota INL n. 5828 del 4 luglio 2018	perfezionamento dell'illecito secondo la periodicità di erogazione
	Nota INL n. 9294 del 9 novembre 2018	sanzione applicabile alla totalità dei lavoratori in forza, a prescindere dal numero
	Min. lav., parere dell'Ufficio legislativo prot. n. 2872 del 9 aprile 2021	parere acquisito all'origine della presente nota
Giurisprudenza	Cass. n. 26434/2014	plurime violazioni con altrettante condotte e limiti del cumulo giuridico
	Cass. n. 5252/2011	inapplicabilità del cumulo giuridico in caso di pluralità di condotte
	Cass. n. 12974/2008	pluralità di violazioni e regime sanzionatorio
	Cass. n. 12844/2008	pluralità di violazioni e regime sanzionatorio

1. QUESITO E QUADRO DI RIFERIMENTO

La nota riscontra il quesito dell'ITL di Lucca-Massa Carrara sull'applicabilità del cumulo giuridico ex [art. 8 L. 689/1981](#) al regime sanzionatorio dell'[art. 1, comma 913, L. n. 205/2017](#) nei casi di mancata corresponsione tracciabile ai sensi del comma 910.

L'INL ha acquisito il **parere dell'Ufficio legislativo del Ministero** (nota prot. n. 2872 del 9 aprile 2021), richiamando i precedenti pareri (note [n. 5828 del 4 luglio 2018](#) e [n. 9294 del 9 novembre 2018](#)) secondo cui l'illecito **si perfeziona per ogni mensilità**.

Sul piano oggettivo la sanzione si applica alla **totalità dei lavoratori in forza** presso il datore di lavoro, **a prescindere dal numero di lavoratori** interessati dalla violazione.

2. CONCORSO FORMALE EX ART. 8, COMMA 1: INAPPLICABILITÀ

L'[art. 8, comma 1, L. n. 689/1981](#) estende alle sanzioni amministrative il cumulo giuridico già tipizzato in sede penale: quando con la stessa azione o omissione si violano più volte la stessa norma o norme diverse, si applica la pena più grave aumentata fino al triplo.

La Cassazione esclude però l'applicabilità del cumulo nei casi di **plurime violazioni con altrettante condotte** (Cass. nn. 26434/2014, 5252/2011, 12974/2008, 12844/2008). La violazione protratta per più mensilità integra **pluralità di violazioni**, indipendentemente dal numero di lavoratori.

3. CONTINUAZIONE EX ART. 8, COMMA 2: ESTRANEITÀ ALLA MATERIA PREVIDENZIALE

Quanto all'[art. 8, comma 2, L. n. 689/1981](#), l'illecito sulla retribuzione in contanti si perfeziona a prescindere da violazioni di previdenza e assistenza obbligatoria; resta dunque estraneo alla materia previdenziale anche quando sia contestata la maxisanzione per lavoro «in nero».

In definitiva non è invocabile né l'art. 8, comma 1 (le condotte non hanno **configurazione unitaria**) né l'art. 8, comma 2 (gli obblighi del comma 910 sono **estranei alla materia previdenziale** e assistenziale).

4. INAMMISSIBILITÀ DELL'ESTENSIONE ANALOGICA DELL'ART. 81 C.P.

Non è applicabile in via analogica neppure la disciplina della continuazione ex [art. 81 c.p.](#), per due distinte ragioni.

Da un lato, l'[art. 8, L. n. 689/1981](#) ammette espressamente la continuazione solo per previdenza e assistenza, manifestando l'intento del legislatore di non estendere il cumulo agli altri illeciti amministrativi.

Dall'altro, la **differenza morfologica tra illecito penale e amministrativo** impedisce che, per integrazione analogica, le norme di favore previste in materia penale vengano **estese alla materia amministrativa**.

120 — Nota n. 685/2021

Diffida accertativa: ulteriori FAQ su appalto fraudolento, subappalto, fallimento del datore e indennità di malattia e maternità

La nota raccoglie quattro nuove FAQ (nn. 13-16) sull'applicazione dell'art. 12, D.Lgs. n. 124/2004 novellato dall'art. 12-bis, D.L. n. 76/2020. Chiarisce i destinatari della diffida in caso di appalto/somministrazione fraudolenta e di subappalto, ammette la diffida nei confronti del solo obbligato in solido in ipotesi di fallimento del datore di lavoro, ed esclude dalle somme diffidabili le indennità di malattia e maternità erogate dall'INPS, ferme restando le integrazioni a carico del datore.

Atto	Nota n. 685 del 29 aprile 2021	
Oggetto	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004, come modificato dall'art. 12-bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020) – inserimento ulteriori FAQ	
Norme	Art. 51, R.D. n. 267/1942 (legge fallimentare)	divieto di azioni esecutive individuali
	Art. 74, comma 1, L. n. 833/1978	competenza dell'INPS per le prestazioni economiche di malattia e maternità
	Art. 1, D.L. n. 663/1979 (conv. L. n. 33/1980)	anticipazione del datore e regime sanzionatorio
	Art. 316-ter c.p.	indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004	diffida accertativa per crediti patrimoniali
	Art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	responsabilità solidale del committente nell'appalto
	Art. 38-bis, D.Lgs. n. 81/2015	somministrazione fraudolenta
	Art. 12-bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020)	modifiche all' art. 12, D.Lgs. n. 124/2004
Prassi	Min. lav., nota n. 4684 del 19 marzo 2015	diffida accertativa e fallimento del datore di lavoro (orientamento previgente)
	Min. lav., interpello n. 9/2010	pagamento diretto delle indennità di malattia e maternità da parte dell'INPS
	INPS, messaggio n. 28997 del 18 novembre 2010	pagamento diretto delle prestazioni di malattia e maternità
	Circ. INL n. 3/2019	appalto e somministrazione fraudolenta: prescrizione obbligatoria e parametro retributivo del committente
	Nota INL n. 1107/2020	ambito soggettivo della diffida accertativa: solo utilizzatore diretto della prestazione

1. PREMESSA E OGGETTO DELLE NUOVE FAQ

La nota integra le istruzioni operative sulla diffida accertativa novellata dall'[art. 12-bis, D.L. n. 76/2020](#) con quattro nuove FAQ (nn. 13-16) in risposta a richieste degli Uffici sull'applicazione del riformato [art. 12, D.Lgs. n. 124/2004](#).

2. FAQ 13 — APPALTO O SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

Quando il personale ispettivo ravvisi anche i requisiti della fraudolenza ex art. 38-bis, adotta — come da circ. INL n. 3/2019 — la **prescrizione obbligatoria** per l'assunzione dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore.

In tal caso la diffida può essere notificata sia al **committente/utilizzatore** sia all'appaltatore, utilizzando come parametro il **CCNL del committente**.

3. FAQ 14 — SUBAPPALTO

Come già chiarito dalla [nota INL n. 1107/2020](#), il comma 1 dell'art. 12 limita la diffida al soggetto che «direttamente» utilizza la prestazione.

Nel subappalto la diffida va effettuata nei confronti dell'appaltatore e del subappaltatore, non del committente principale, ferma restando la responsabilità solidale di quest'ultimo ex [art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#).

4. FAQ 15 — FALLIMENTO DEL DATORE DI LAVORO

La precedente nota Min. lav. n. 4684/2015 escludeva la convalida della diffida in caso di fallimento del datore, in ragione dell'[art. 51 della legge fallimentare](#), che rende il credito **non più esigibile** pur conservando certezza e liquidità.

L'attuale formulazione prevede invece l'**automatica formazione del titolo** in assenza di rimedi esperiti, e consente di richiedere il pagamento **tanto al datore quanto all'utilizzatore**.

I requisiti di legittimità delle due pretese sono **del tutto indipendenti**: pertanto, accertato il fallimento del datore prima dell'emanazione della diffida, la stessa può essere adottata **nei confronti del solo obbligato in solido** (e viceversa).

5. FAQ 16 — INDENNITÀ DI MALATTIA E MATERNITÀ

Ai sensi dell'[art. 74, comma 1, L. n. 833/1978](#) la competenza all'erogazione delle prestazioni di malattia e maternità è attribuita all'INPS; la corresponsione del datore ([art. 1, c. 1, D.L. n. 663/1979](#)) è una mera anticipazione per conto dell'Istituto.

Come chiarito dall'interpello Min. lav. n. 9/2010 e dal messaggio INPS n. 28997/2010, in caso di mancata erogazione l'**INPS provvede al pagamento diretto** a favore del lavoratore.

Il datore è esposto alla sanzione del comma 12 dell'[art. 1, D.L. 663/1979](#) e — in caso di indebito conguaglio — anche alla violazione dell'[art. 316-ter c.p.](#)

Tra i crediti diffidabili **non rientrano le indennità INPS** ma solo le **integrazioni a carico del datore** previste dal CCNL applicato.

121 — Nota n. 762/2021

Art. 19-bis, D.L. n. 18/2020: rinnovo e proroga dei contratti a termine per aziende che fruiscono di ammortizzatori sociali emergenziali

La nota chiarisce l'ambito applicativo dell'art. 19-bis del D.L. n. 18/2020, norma di interpretazione autentica che consente — in deroga ai divieti del D.Lgs. n. 81/2015 — il rinnovo e la proroga dei contratti a termine, anche a scopo di somministrazione, per i datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali COVID-19. L'inciso «nei termini ivi indicati» va letto in senso dinamico, con riferimento alla platea dei lavoratori in forza al 23 marzo 2021 individuata dall'art. 8 del D.L. n. 41/2021.

Atto	Nota n. 762 del 12 maggio 2021	
Oggetto	Art. 19-bis D.L. n. 18/2020 – ambito di applicazione	
Norme	Artt. da 19 a 22, D.L. n. 18/2020	ammortizzatori sociali emergenziali COVID-19
	Art. 19-bis, D.L. n. 18/2020	norma di interpretazione autentica su ammortizzatori e rinnovo dei contratti a termine
	Art. 20, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015	divieto di stipula di contratti a termine in unità produttive con CIG
	Art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015	disciplina delle proroghe del contratto a termine
	Art. 32, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015	somministrazione e divieti riferiti alla CIG
	Artt. da 68 a 70, D.L. n. 34/2020 (conv. L. n. 77/2020)	proroghe degli ammortizzatori COVID-19
	Artt. 1 e 2, D.L. n. 104/2020 (conv. L. n. 126/2020)	ulteriori proroghe degli ammortizzatori
	Art. 12, D.L. n. 137/2020 (conv. L. n. 176/2020)	ulteriori proroghe degli ammortizzatori
	Art. 1, comma 300, L. n. 178/2020	proroga ammortizzatori COVID-19
Prassi	Art. 8, D.L. n. 41/2021	platea attuale degli ammortizzatori: «lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto»
	Min. lav., parere Ufficio legislativo prot. n. 4116 dell'11 maggio 2021	parere acquisito all'origine della presente nota

1. QUESITO E PARERE MINISTERIALE

La nota riscontra richieste di chiarimento sul **rinnovo e proroga dei contratti a termine** relativi a lavoratori in forza presso aziende che fruiscono degli **ammortizzatori sociali emergenziali**.

L'INL ha acquisito il **parere dell'Ufficio legislativo del Ministero** (nota prot. n. 4116 dell'11 maggio 2021), che ha avallato la posizione di seguito esposta.

2. PORTATA DEROGATORIA DELL'ART. 19-BIS, D.L. N. 18/2020

L'[art. 19-bis del D.L. n. 18/2020](#) è una norma di interpretazione autentica che consente, in deroga al divieto dell'art. 20, c. 1, lett. c), il rinnovo o la proroga di contratti a termine anche a scopo di somministrazione.

Il divieto preclude la stipula in unità produttive con sospensione o riduzione dell'orario in CIG, limitatamente ai lavoratori adibiti alle medesime mansioni. La violazione, in regime derogatorio, **non comporta la trasformazione a tempo indeterminato**.

3. PERMANENZA IN VIGORE E INTERPRETAZIONE «DINAMICA»

L'art. 19-bis è tuttora in vigore quale norma interpretativa degli ammortizzatori emergenziali, richiamati dalle successive proroghe ([D.L. n. 34/2020](#), [D.L. n. 104/2020](#), [D.L. n. 137/2020](#), [L. n. 178/2020](#), [D.L. n. 41/2021](#)).

L'inciso «nei termini ivi indicati» va interpretato in senso dinamico, con riferimento alla **platea attualmente destinataria degli strumenti emergenziali**, individuata da ultimo dall'[art. 8, D.L. n. 41/2021](#).

4. CONCLUSIONI OPERATIVE

È possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche per i **lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione salariale**, purché in forza al 23 marzo 2021 (entrata in vigore del [D.L. n. 41/2021](#)), senza conversione a tempo indeterminato.

122 — Nota n. 804/2021

Contratti a termine: contratto «in deroga assistita» dinanzi all'ITL e rilevanza del diverso inquadramento del lavoratore

La nota chiarisce che la procedura di «deroga assistita» dell'art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 si applica solo quando tra le stesse parti si sia consumata la durata massima dei contratti a termine relativa allo stesso livello e categoria legale. Se il nuovo contratto prevede un inquadramento differente non occorre l'istanza all'ITL. È inoltre richiamato il regime speciale degli istituti pubblici di ricerca ex art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 87/2018.

Atto	Nota n. 804 del 19 maggio 2021	
Oggetto	Art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 – ulteriore contratto a termine stipulato presso ITL	
Norme	Art. 19, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2015	durata massima del contratto a termine e «deroga assistita» presso l'ITL
	Art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 87/2018	regime speciale per pubbliche amministrazioni, università private, istituti pubblici di ricerca e personale di ricerca
	Art. 1, comma 403, L. n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019)	modifiche al D.Lgs. n. 87/2018
Prassi	Min. lav., parere Ufficio legislativo prot. n. 4403 del 18 maggio 2021	parere acquisito all'origine della presente nota

1. QUESITO DELL'ITL DI GENOVA E PARERE MINISTERIALE

L'ITL di Genova ha chiesto la corretta interpretazione dell'[art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015](#) a fronte di numerose istanze di rinnovo in «deroga assistita» relative a ipotesi di modifica del livello contrattuale.

L'INL ha acquisito il **parere dell'Ufficio legislativo del Ministero** (nota prot. n. 4403 del 18 maggio 2021).

2. REGIME SPECIALE PER GLI ISTITUTI PUBBLICI DI RICERCA

Quando il datore istante è un Istituto pubblico di ricerca di interesse generale, trova applicazione l'[art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 87/2018](#) (come modificato dalla [L. n. 145/2018](#)), che esclude PA, università private e istituti di ricerca dalle nuove regole del Decreto Dignità.

A questi contratti continuano ad applicarsi le disposizioni ante [D.Lgs. n. 87/2018](#) con regole diverse su durata, proroghe e causali.

3. CALCOLO DELLA DURATA MASSIMA E RILEVANZA DELL'INQUADRAMENTO

L'[art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#), ai fini del calcolo della durata massima tra le stesse parti, fa espresso riferimento a mansioni di pari livello e categoria legale.

Se il lavoratore sottoscrive più contratti con lo stesso datore caratterizzati da **diversi inquadramenti**, non si determina sommatoria della durata dei singoli contratti ma soltanto di quelli **legati dal medesimo inquadramento**.

4. AMBITO DELLA «DEROGA ASSISTITA» EX ART. 19, COMMA 3

Il comma 3 prevede la stipula in deroga assistita di un **ulteriore contratto di 12 mesi** presso l'ITL, facendo salvo quanto disposto al comma 2.

La procedura si applica **solo se è stata consumata la durata massima** prevista dalla legge o dal CCNL e alle medesime condizioni: anche il contratto in deroga assistita deve avere **mansioni di pari livello e categoria**.

Laddove le parti sottoscrivano ex novo un contratto con **inquadramento differente**, non occorre l'istanza di **deroga assistita**.

5. VIGILANZA IN CASO DI SUCCESSIONI «SOSPETTE»

Poiché l'applicazione del principio può comportare **reiterazioni rilevanti** di contratti tra le stesse parti, l'ITL può **promuovere l'intervento ispettivo** quando la successione susciti perplessità sull'effettiva diversità di inquadramento.

123 — Nota n. 873/2021

Apprendistato professionalizzante per Assistente di Studio Odontoiatrico (ASO) già abilitato ai sensi del D.P.C.M. 9 febbraio 2018

La nota chiarisce che il possesso dell'abilitazione di ASO ai sensi del D.P.C.M. 9 febbraio 2018 non esclude l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante. Il percorso formativo deve prevedere lo sviluppo di competenze diverse e ulteriori rispetto a quelle già acquisite, eventualmente modulato in funzione della formazione pregressa e della disciplina regionale di riferimento.

Atto	Nota n. 873 del 31 maggio 2021	
Oggetto	Apprendistato professionalizzante per assistente studio odontoiatrico dotato di abilitazione ai sensi del D.P.C.M. 9 febbraio 2018	
Norme	L. n. 43/2006	disciplina delle professioni sanitarie e degli operatori di interesse sanitario
	D.P.C.M. 9 febbraio 2018	individuazione del profilo professionale di Assistente di Studio Odontoiatrico
	Art. 44, D.Lgs. n. 81/2015	contratto di apprendistato professionalizzante
Prassi	Accordo Stato-Regioni del 23 novembre 2017	profilo professionale dell'ASO quale «Operatore di interesse Sanitario»
	Min. lav., interpello n. 38/2010	apprendistato per docenti abilitati e necessità di competenze diverse e ulteriori
	Min. lav., parere Ufficio legislativo prot. n. 4763 del 31 maggio 2021	parere acquisito all'origine della presente nota

1. QUESITO E PARERE MINISTERIALE

La nota riscontra il quesito dell'ITL di Bari sulla **compatibilità tra apprendistato professionalizzante e abilitazione** dell'ASO ai sensi del [D.P.C.M. 9 febbraio 2018](#), d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro (nota prot. n. 4763 del 31 maggio 2021).

2. PROFILO PROFESSIONALE ASO E FORMAZIONE REGIONALE

Il D.P.C.M. 9 febbraio 2018, recependo l'Accordo Stato-Regioni del 23 novembre 2017, individua l'ASO quale «Operatore di interesse Sanitario» ai sensi della [L. n. 43/2006](#), con attività di assistenza all'odontoiatra e ai professionisti sanitari del settore.

La formazione è di competenza di Regioni e Province autonome e comprende parte teorica e **tirocinio presso studi odontoiatrici o strutture autorizzate**, sotto la supervisione di un operatore qualificato, con esame finale e **rilascio dell'attestato di qualifica**.

3. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E PRECEDENTI ORIENTAMENTI MINISTERIALI

L'[art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015](#) consente l'assunzione con apprendistato professionalizzante di soggetti tra i 18 e i 29 anni in tutti i settori, per il conseguimento di una qualificazione contrattuale tramite componente formativa in azienda e offerta formativa pubblica.

Il Ministero del lavoro, con interpello n. 38/2010, ha già chiarito — con riferimento ai docenti abilitati — che l'apprendistato è ammesso purché il piano formativo individuale preveda **sviluppo di competenze diverse e ulteriori** rispetto a quelle già maturate ai fini dell'abilitazione, riscontrabili nello svolgimento concreto dell'attività.

4. CONCLUSIONI OPERATIVE

Salva diversa previsione del CCNL e nel rispetto delle relative disposizioni su durata e modalità di erogazione della formazione, **non sussistono ragioni ostative** all'estensione del principio anche all'ASO già abilitato.

Il possesso dell'abilitazione non esclude l'apprendistato e può determinare una **modulazione del percorso formativo**, eventualmente ridotto, che tenga conto delle competenze già acquisite e della **disciplina regionale di riferimento** sulla durata e sui contenuti dell'offerta formativa pubblica.

124 — Nota n. 3741/2021

Esami di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore: tempistiche e regime transitorio tra D.M. 1974 e D.M. 94/2020

La nota fornisce indicazioni operative agli ITL in vista dell'abrogazione del D.M. 1° marzo 1974 a decorrere dal 30 settembre 2021 e dell'entrata in vigore del D.M. n. 94/2020. Individua tre scenari distinti — in funzione del trimestre della sessione d'esame fissato dall'Allegato I al nuovo D.M. — definendo per ciascuno il regime applicabile e il numero di bandi da pubblicare. Conferma inoltre la possibilità per gli ITL con doppia sede di prevedere sessioni separate.

Atto	Nota n. 3741 del 23 luglio 2021	
Oggetto	Esame di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore – Indicazioni operative	
Norme	D.M. 1° marzo 1974	disciplina previgente sugli esami di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore (abrogato dal 30 settembre 2021)
	D.M. n. 94 del 7 agosto 2020	nuova disciplina degli esami di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore
	Art. 3, comma 4 e art. 11, comma 1, D.M. n. 94/2020	disposizioni transitorie sulle sessioni già pubblicate
Prassi	INL, nota prot. n. 3395 del 23 ottobre 2020	precedenti indicazioni sugli esami di abilitazione
	INL, nota prot. n. 3740 del 6 novembre 2020	ulteriori indicazioni sugli esami di abilitazione

1. PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

La nota interviene in vista dell'**abrogazione del D.M. 1° marzo 1974** — tuttora applicabile fino al 30 settembre 2021 — e dell'entrata in vigore del [D.M. n. 94 del 7 agosto 2020](#), attualmente vigente **limitatamente all'art. 3, comma 4**.

[L'art. 11, comma 1, del D.M. 94/2020](#) stabilisce che le sessioni di esame già pubblicate prima dell'entrata in vigore del nuovo decreto restano disciplinate dal [D.M. 1974](#). Pertanto, tutte le sessioni pubblicate prima del 30 settembre 2021 seguono i requisiti e le procedure della normativa del 1974, anche se le sedute si svolgono nel IV trimestre 2021.

2. SCENARIO 1 — SESSIONE IV TRIMESTRE NEL D.M. 94/2020 DIVERSA DAL D.M. 1974

Quando il periodo della sessione di esami previsto per l'ultimo trimestre 2021 dall'Allegato I del [D.M. 94/2020](#) differisce rispetto a quello indicato dall'Allegato 1 del D.M. 1974 (primi tre trimestri dell'anno).

Gli Uffici che abbiano **già indetto ed effettuato la sessione** ai sensi della normativa del 1974 devono pubblicare **ulteriore avviso** per la sessione del IV trimestre 2021 in applicazione del D.M. 7 agosto 2020.

3. SCENARIO 2 — SESSIONE IV TRIMESTRE NEL D.M. 94/2020 COINCIDENTE CON IL D.M. 1974

Quando il periodo della sessione fissato nell'ultimo trimestre 2021 dall'Allegato I al [D.M. 94/2020](#) corrisponde a quello previsto dall'Allegato 1 al D.M. 1974.

L'Ufficio, che pubblicherà il bando in applicazione del nuovo D.M., può anche valutare l'opportunità di consentire l'esame ai candidati in possesso dei requisiti del D.M. 1974, **pubblicando un ulteriore bando entro il 29 settembre 2021** per lo svolgimento di esami secondo la **normativa di prossima abrogazione**.

4. SCENARIO 3 — SESSIONE FISSATA NEL BIMESTRE SETTEMBRE-OTTOBRE 2021

Quando l'Allegato I al [D.M. 94/2020](#) stabilisce la sessione d'esame nel bimestre settembre–ottobre 2021.

Considerate le tempistiche tra presentazione delle domande e svolgimento delle prove, tali Uffici **pubblicheranno il bando prima dell'entrata in vigore** della nuova disciplina; alle relative sessioni si applicherà conseguentemente la **disciplina del D.M. 1974**.

5. ITL CON DOPPIA SEDE E ORGANIZZAZIONE DELLE PROVE

Ferma l'**unicità del bando**, gli ITL con doppia sede possono prevedere **sessioni d'esame separate** presso le distinte sedi, in funzione del numero di candidati, della loro provenienza, della composizione della commissione e degli aspetti logistici per le prove teoriche e pratiche.

125 — Nota n. 936/2021

Distacco transnazionale: la sentenza CGUE «Team Power Europe» (C-784/19) e la nozione di «attività abituale» per le agenzie di somministrazione

La nota recepisce la sentenza CGUE C-784/19 «Team Power Europe» del 3 giugno 2021, che restringe l'interpretazione dell'art. 12 del Regolamento (CE) n. 883/2004 in materia di distacco transnazionale. Le agenzie di somministrazione devono svolgere «in maniera significativa» attività di messa a disposizione di lavoratori anche nello Stato membro di stabilimento. Conseguentemente vanno aggiornate le Linee guida INL (nota n. 622/2018): la valutazione del fatturato deve riferirsi alla somministrazione interna allo SM di stabilimento, rapportata al fatturato complessivo. In assenza di tale presupposto, il distacco non è genuino e l'INPS attiva la procedura di contestazione dei certificati A1.

Atto	Nota n. 936 del 15 giugno 2021	
Oggetto	Corte di Giustizia UE – sentenza CGUE 784/19	
Norme	Art. 11, par. 3, lett. a), Reg. (CE) n. 883/2004	principio della lex loci laboris in materia di sicurezza sociale
	Art. 12, par. 1, Reg. (CE) n. 883/2004	distacco e applicazione della legislazione dello Stato di stabilimento
	Art. 14, par. 2, Reg. (CE) n. 987/2009	nozione di «attività abituale» e «mere attività di gestione interna»
	Art. 4, Direttiva 2014/67/UE	elementi di valutazione della genuinità del distacco
	Art. 3, comma 2, lett. e) e f), e art. 3, comma 3, lett. b), D.Lgs. n. 136/2016	attuazione della Direttiva 2014/67/UE : luogo dell'attività economica principale e ammontare del fatturato
Prassi	INL, nota prot. n. 622/2018	Linee guida sul distacco transnazionale (da aggiornare in coerenza con la sentenza)
Giurisprudenza	CGUE, sentenza C-784/19 del 3 giugno 2021, «Team Power Europe»	nozione di «attività abituale» per le agenzie di somministrazione transnazionali

1. PREMESSA: LA SENTENZA «TEAM POWER EUROPE» E IL QUESITO PREGIUDIZIALE

La sentenza CGUE C-784/19 «Team Power Europe», depositata il 3 giugno 2021, interviene sulla **tutela sociale dei lavoratori somministrati** nell'ambito di un distacco transnazionale.

Il caso riguarda un'agenzia interinale stabilita in Bulgaria e l'Agenzia delle entrate bulgara, che aveva **rifiutato il rilascio dei certificati A1** per lavoratori assunti in Bulgaria e **immediatamente distaccati in Germania**, in considerazione del fatto che l'agenzia non esercitava alcuna attività di somministrazione in Bulgaria.

Il giudice amministrativo bulgaro ha sottoposto alla CGUE la questione pregiudiziale se l'agenzia debba svolgere **attività di somministrazione nello Stato di stabilimento** e non mere **attività di gestione interna** dei rapporti di lavoro.

2. LEX LOCI LABORIS E REGIME DEROGATORIO DEL DISTACCO

In materia previdenziale il principio di riferimento è la **lex loci laboris**, espresso dall'[art. 11, par. 3, lett. a\), Reg. \(CE\) n. 883/2004](#): la persona che esercita un'attività subordinata nello Stato membro è **soggetta alla legislazione di tale Stato**.

L'[art. 12 del Reg. \(CE\) n. 883/2004](#) deroga al principio: il lavoratore resta soggetto alla legislazione dello Stato di provenienza se il datore **vi esercita abitualmente le sue attività** ed è da questo distaccato per svolgervi un lavoro per suo conto in altro Stato membro.

3. INTERPRETAZIONE RESTRITTIVA DELL'«ATTIVITÀ ABITUALE» PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE

La Corte (punto 43) riconosce che le attività di **selezione, assunzione e messa a disposizione** di lavoratori interinali presso imprese utilizzatrici non costituiscono mere attività di gestione interna ai sensi dell'art. 14, par. 2, Reg. (CE) n. 987/2009.

Tali attività, tuttavia, **non sono sufficienti** ai fini del riconoscimento dell'esercizio abituale nello Stato di stabilimento: occorre che l'agenzia svolga «**in maniera significativa**» **attività di messa a disposizione** di lavoratori anche nello Stato membro in cui è stabilita.

La soluzione, ispirata a un'interpretazione restrittiva dell'art. 12, par. 1, **non nega la possibilità di differenziali previdenziali** tra Stati UE — il regolamento è inteso a coordinare sistemi diversi — ma impedisce di approfittare di **dinamiche di dumping sociale** e di pressione al ribasso fra sistemi di tutela.

4. RICADUTE SULLA GENUINITÀ DEL DISTACCO E D.LGS. N. 136/2016

L'opzione ermeneutica ha ricadute sulla verifica della genuinità del distacco ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. e) e f), [D.Lgs. n. 136/2016](#) — recepimento dell'art. 4 della [Direttiva 2014/67/UE](#) — riferiti al «luogo dell'attività economica principale» e all'«ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento».

5. AGGIORNAMENTO DELLE LINEE GUIDA INL (NOTA N. 622/2018)

Le precedenti Linee guida INL (nota n. 622/2018) avevano già posto l'attenzione sui **dati di fatturato della specifica attività interinale**, escludendo le ulteriori attività riconducibili all'oggetto sociale.

Alla luce della pronuncia, l'acquisizione dei dati di fatturato deve riguardare in modo specifico la **messa a disposizione presso utilizzatori dello stesso SM** di stabilimento dell'agenzia, **rapportata al fatturato complessivo** comprensivo del ricavato delle operazioni transnazionali.

6. CONSEGUENZE ISPETTIVE E PROCEDURA A1

Anche in presenza di selezione e reclutamento nel Paese di stabilimento, l'assoluta prevalenza della messa a disposizione all'estero comporta la contestazione della genuinità del distacco con gli esiti del [D.Lgs. n. 136/2016](#) e l'avvio, a cura dell'INPS, della procedura di contestazione dei certificati A1.

Nei confronti dei singoli lavoratori somministrati — a prescindere dalla valutazione complessiva sull'agenzia — assume rilievo, ai fini del **disconoscimento del singolo distacco**, l'**abituale impiego in somministrazione in altri Paesi UE** diversi da quello di stabilimento.

126 — Nota n. 967/2021

Certificato del casellario giudiziale per impieghi a contatto con minori: criterio di calcolo della sanzione ex art. 25-bis, D.P.R. n. 313/2002

La nota chiarisce il criterio sanzionatorio in caso di violazione dell'obbligo di richiesta del certificato del casellario giudiziale ex art. 25-bis, comma 1, D.P.R. n. 313/2002, introdotto dal D.Lgs. n. 39/2014. In caso di assunzioni contestuali di più lavoratori in violazione dell'obbligo, la sanzione si applica una sola volta e la pluralità dei lavoratori coinvolti rileva quale elemento di gravità ai fini dell'ordinanza ingiunzione. In caso di assunzioni effettuate in momenti diversi, la sanzione si applica per ciascun lavoratore.

Atto	Nota n. 967 del 17 giugno 2021	
Oggetto	Art. 25-bis, comma 1, D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 – calcolo della sanzione	
Norme	Art. 24, D.P.R. n. 313/2002	certificato del casellario giudiziale
	Art. 25-bis, comma 1, D.P.R. n. 313/2002	obbligo di richiesta del certificato per impieghi a contatto con minori
	Art. 2, D.Lgs. n. 39/2014	inserimento dell'art. 25-bis nel D.P.R. n. 313/2002 e sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 15.000
	Artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies c.p.	reati a tutela dei minori rilevanti ai fini dell'obbligo
Prassi	Min. lav., parere Ufficio legislativo prot. n. 5310 del 16 giugno 2021	parere acquisito all'origine della presente nota

1. QUESITO E QUADRO NORMATIVO

La nota riscontra richieste di chiarimento sul trattamento sanzionatorio applicabile alla violazione dell'obbligo previsto dall'[art. 25-bis, comma 1, D.P.R. n. 313/2002](#), inserito dall'art. 2 del [D.Lgs. n. 39/2014](#).

La disposizione impone al soggetto che intende impiegare al lavoro una persona per attività professionali o volontarie che comportino **contatti diretti e regolari con minori** di richiedere il certificato del casellario giudiziale ex art. 24, al fine di verificare condanne per taluno dei reati ex artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies c.p. ovvero sanzioni interdittive.

Il datore inadempiente è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria, prevista dall'art. 2, comma 2, del [D.Lgs. n. 39/2014](#), da euro 10.000 a euro 15.000.

2. ASSUNZIONI CONTESTUALI: SANZIONE UNICA

Sulla base del parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro (nota prot. n. 5310 del 16 giugno 2021), in caso di assunzioni «**contestuali**» di **più lavoratori** in violazione delle disposizioni, la sanzione **va irrogata una sola volta**.

La **pluralità dei lavoratori coinvolti** potrà rilevare unicamente quale elemento di valutazione della **gravità del fatto**, eventualmente in sede di adozione della successiva ordinanza ingiunzione.

3. ASSUNZIONI IN MOMENTI DIVERSI: SANZIONE PER CIASCUN LAVORATORE

Quando invece le assunzioni siano effettuate in **momenti diversi**, la sanzione va applicata **in relazione a ciascun lavoratore**.

127 — Nota n. 966/2021

Disabili – variazioni dell'organico aziendale, diffidabilità della sanzione e omessa copertura della quota obbligatoria

La nota chiarisce le condizioni di applicabilità della diffida obbligatoria ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004 alla sanzione per omessa copertura della quota di assunzioni obbligatorie ex art. 3 L. n. 68/1999.

Atto	Nota n. 966 del 17 giugno 2021	
Oggetto	art. 15, comma 4 e 4 bis, L. n. 68/1999 – variazioni dell'organico aziendale e diffidabilità della sanzione per omessa copertura della quota di assunzioni obbligatorie	
Norme	Art. 3, L. n. 68/1999	quota di riserva per lavoratori disabili in base alla consistenza dell'organico aziendale
	Art. 15, comma 4, L. n. 68/1999	sanzione amministrativa giornaliera per omessa copertura della quota disabili
	Art. 15, comma 4 bis, L. n. 68/1999	diffidabilità della sanzione per omessa copertura e adempimenti richiesti
	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	diffida obbligatoria e pagamento in misura minima della sanzione
	Art. 16, L. n. 689/1981	pagamento in misura ridotta delle sanzioni amministrative
Prassi	INL e Ministero del lavoro, nota congiunta n. 2283 del 23 marzo 2017	esclusione delle convenzioni ex Capo IV L. n. 68/1999 dall'adempimento della diffida
	INL, nota n. 6316 del 18 luglio 2018	decorrenza della sanzione e condizioni di imputabilità al datore di lavoro dell'omessa assunzione del disabile
	Ministero del lavoro, nota prot. n. 5311 del 16 giugno 2021	parere sulla diffidabilità della sanzione in presenza di variazioni dell'organico aziendale

1. DIFFIDA OBBLIGATORIA E ADEMPIMENTI RICHIESTI PER LA SANATORIA

L'[art. 15, comma 4, L. n. 68/1999](#) prevede che, trascorsi sessanta giorni dall'insorgere dell'obbligo di assumere disabili, per ogni giorno lavorativo in cui la quota risulti scoperta per cause imputabili al datore di lavoro, questi è tenuto al versamento di una **sanzione amministrativa giornaliera pari a cinque volte il contributo esonerativo** ex art. 5, comma 3 bis per ciascun lavoratore disabile non occupato. Il comma 4 bis, introdotto dal [D.Lgs. n. 185/2016](#), stabilisce espressamente la **diffidabilità** della sanzione, a condizione che il datore di lavoro adempia mediante presentazione della richiesta di assunzione numerica o stipula del contratto con il disabile avviato dagli uffici.

La nota congiunta INL-Ministero del lavoro n. 2283/2017 ha escluso che l'adempimento alla diffida possa avvenire mediante **convenzioni** ex Capo IV [L. n. 68/1999](#), ammettendo solo la richiesta di assunzione numerica o la stipula del contratto. La **diffida «ora per allora»** è ammessa anche per adempimenti tardivi ma spontanei del datore di lavoro, consentendo il pagamento delle sanzioni nel minimo edittale.

2. RIDUZIONE DELL'ORGANICO AZIENDALE: VENIR MENO DELL'OBBLIGO E INDIFFIDABILITÀ DELLA VIOLAZIONE

Quando, rispetto a un'accertata scoperta verificatasi nel tempo, viene meno medio tempore l'obbligo di assunzione ex [art. 3 L. n. 68/1999](#) per effetto di una riduzione dell'organico aziendale (riduzione della base di

computo), la violazione non risulta diffidabile: il venir meno dell'obbligo non è conseguenza di un'iniziativa del datore di lavoro, sia pur tardiva, ma di una **circostanza oggettiva**.

In tal caso il personale ispettivo deve procedere a contestare la sanzione ex [art. 15, comma 4, L. n. 68/1999](#) mediante **notifica di illecito** ai sensi dell'[art. 16 L. n. 689/1981](#), calcolata in ragione del **numero di giornate** lavorative intercorrenti dalla scadenza dei 60 giorni per l'adempimento al momento in cui — per effetto della riduzione dell'organico — sono venuti meno gli obblighi di assunzione. La sanzione si contestualizza temporalmente tra l'insorgere e il cessare dell'obbligo, senza possibilità di diffida.

128 — Nota n. 5186/2021

Riattivazione delle procedure di conciliazione per licenziamenti individuali per GMO – indicazioni operative

La nota fornisce indicazioni operative sulla riattivazione delle procedure di conciliazione ex art. 7 L. n. 604/1966 per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, alla luce del quadro normativo emergenziale derivante dai D.L. nn. 41, 73 e 99/2021. Vengono illustrate le condizioni di divieto per categoria di impresa, con tabella riepilogativa allegata, e le modalità di istruttoria delle istanze tramite banche dati e nuovo modulo INL 20/bis.

Atto	Nota n. 5186 del 16 luglio 2021	
Oggetto	riattivazione procedure ex art. 7 L. n. 604/1966 – art. 4, D.L. n. 99/2021	
Norme	Art. 7, L. n. 604/1966	procedura di conciliazione obbligatoria per il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo
	Art. 3, L. n. 604/1966	licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo
	Artt. 4, 5 e 24, L. n. 223/1991	licenziamenti collettivi: procedura e requisiti
	Art. 8, commi 9 e 10, D.L. n. 41/2021 , conv. da L. n. 69/2021	divieto di licenziamento per le aziende CIGO fino al 30 giugno 2021 e fino al 31 ottobre 2021 per le altre
	Art. 43, D.L. n. 73/2021 , conv. da L. n. 106/2021	estensione del divieto di licenziamento al 31 dicembre 2021 per turismo, stabilimenti balneari e commercio in caso di esonero contributivo
	Art. 4, comma 2, D.L. n. 99/2021 , conv. da L. n. 120/2021	estensione del divieto al 31 ottobre 2021 per le aziende tessili (codici Ateco 13, 14 e 15)
	Art. 46, D.L. n. 18/2020 , conv. da L. n. 27/2020 , come modificato dall' art. 80, comma 1, lett. a), D.L. n. 34/2020	sospensione delle procedure di conciliazione ex art. 7 L. n. 604/1966 in vigore al momento dell'emergenza
Prassi	Ministero del lavoro, circolare n. 3/2013	termini e modalità dello svolgimento delle procedure di conciliazione ex art. 7 L. n. 604/1966
	INL, Comunicato n. 3/2021 della Commissione Centrale di programmazione della vigilanza	sinergie per la verifica delle dichiarazioni delle imprese sui trattamenti di integrazione salariale

1. QUADRO NORMATIVO EMERGENZIALE: DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER CATEGORIA DI IMPRESA

Il divieto di licenziamento si ricava dalla lettura sistematica dei D.L. nn. 41, 73 e 99/2021. L'[art. 8, comma 9, D.L. n. 41/2021](#) ha previsto il blocco dei licenziamenti collettivi e individuali per g.m.o. per le aziende del settore industriale con accesso alla CIGO fino al 30 giugno 2021. A decorrere dal 1° luglio 2021, il divieto è venuto meno per dette aziende, permanendo per quelle con diritto all'assegno ordinario e alla cassa integrazione in deroga fino al 31 ottobre 2021 (art. 8, comma 10).

Ulteriori eccezioni: le aziende del settore tessile (codici Ateco 13, 14, 15) sono soggette al divieto fino al 31 ottobre 2021 ([art. 4, comma 2, D.L. n. 99/2021](#)) indipendentemente dalla fruizione effettiva degli strumenti di integrazione salariale. Le aziende di turismo, stabilimenti balneari e commercio che richiedono l'esonero contributivo ex [art. 43 D.L. n. 73/2021](#) vedono il divieto esteso al 31 dicembre 2021. Per le aziende CIGO che presentano domanda ex artt. 40, comma 3 e 40 bis, comma 1, [D.L. n. 73/2021](#), il divieto opera per tutta la durata del trattamento autorizzato, non solo di quello effettivamente fruito.

2. ISTRUTTORIA DELLE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E VERIFICHE SUGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Gli uffici convocheranno le riunioni di conciliazione nel rispetto dei termini della circolare ministeriale n. 3/2013. In sede istruttoria **dovranno verificare, tramite le banche dati disponibili, quanto dichiarato dagli istanti in merito alla fruizione degli strumenti di integrazione salariale**. A tal fine potranno attivarsi le sinergie previste dal punto 8 del Comunicato n. 3/2021 della Commissione Centrale di programmazione della vigilanza.

In caso di incongruenza tra le dichiarazioni e le risultanze delle banche dati, il verbale di archiviazione darà atto dell'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione, attestando la sussistenza delle condizioni di estensione del divieto di licenziamento previste ex lege. Per le istanze relative a procedure in corso al momento del [D.L. n. 18/2020](#), l'azienda dovrà reiterare l'istanza con il nuovo modulo INL 20/bis, disponibile sul portale istituzionale.

129 — Nota n. 5184/2021

Esame di Stato per l'abilitazione alla professione di Consulente del Lavoro – indicazioni operative sessione 2021

La nota fornisce le indicazioni operative per lo svolgimento dell'esame di Stato per l'abilitazione alla professione di Consulente del Lavoro per la sessione 2021/2022, a seguito del Decreto Direttoriale n. 46/2021 che ha previsto lo svolgimento in presenza di una sola prova orale su tutte le materie dell'esame, con le relative prescrizioni anti-Covid.

Atto	Nota n. 5184 del 16 luglio 2021	
Oggetto	Esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di Consulente del Lavoro - Sessione 2021	
Norme	D.L. n. 52 del 22 aprile 2021 , conv. da L. n. 87/2021	misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia
	Art. 2, comma 3, D.D. n. 3 del 21 gennaio 2021	materie della prova orale dell'esame di Stato per Consulente del Lavoro
Prassi	INL, Decreto Direttoriale n. 46 del 16 luglio 2021	modalità di svolgimento dell'esame di Stato per la professione di Consulente del Lavoro sessione 2021/2022
	INL, nota DC Coordinamento Giuridico prot. n. 407 del 10 luglio 2020	pubblicazione degli esiti degli esami: principio di minimizzazione nel trattamento dei dati

1. STRUTTURA DELL'ESAME: UNICA PROVA ORALE IN PRESENZA SU TUTTE LE MATERIE

Il Decreto Direttoriale n. 46/2021, emanato di concerto con il Ministero della Salute, dispone che l'esame di Stato per la sessione 2021/2022 sia costituito esclusivamente da **una prova orale in presenza**, nel rispetto delle misure precauzionali anti-Covid. La prova verte su tutte le materie indicate dall'art. 2, comma 3, D.D. n. 3/2021: diritto del lavoro, legislazione sociale, diritto tributario ed elementi di ragioneria, elementi di diritto privato, pubblico e penale, ordinamento professionale e deontologia. Le Commissioni formuleranno il set di domande in modo da **valutare anche le materie che sarebbero state oggetto di prove scritte**, con adeguati tempi di esposizione. Le prove orali iniziano il 25 ottobre 2021.

2. PRESENTAZIONE DOMANDE, ISTRUTTORIA E GESTIONE ATTRAVERSO L'APPLICATIVO MINISTERIALE

Il termine di presentazione delle domande di ammissione è differito al **10 settembre 2021**. Le domande sono presentate esclusivamente in modalità telematica tramite credenziali SPID o CIE, attraverso l'applicativo del Ministero del lavoro accessibile all'indirizzo <https://servizi.lavoro.gov.it/abilitazionecdl>. L'applicativo consente al personale INL di valutare l'ammissibilità dei candidati, registrare gli esiti o le motivazioni del rigetto, gestire le convocazioni e registrare le presenze. Il **rigetto della domanda va comunicato al candidato con PEC o raccomandata a/r** con indicazione del termine e dell'autorità per il ricorso.

3. CONVOCAZIONE CANDIDATI E PRESCRIZIONI ANTI-COVID

Le convocazioni avvengono con **orari differenziati, non più di due candidati alla stessa ora, con intervalli minimi di trenta minuti** per evitare assembramenti. La lettera di convocazione deve contenere: data, ora e luogo; informativa sulla rilevazione della temperatura corporea; divieto di accesso per febbre superiore a 37,5°, sintomi Covid o contatti con soggetti positivi; obbligo di presentarsi con mascherina; istruzioni sulle modalità di accesso alla sede INL.

Gli elenchi dei partecipanti e degli uditori vanno conservati per 14 giorni a fini di tracciamento. La prova orale è pubblica; la pubblicazione degli esiti deve rispettare il **principio di minimizzazione nel trattamento dei dati**: gli

elenchi pubblicati sul sito istituzionale contengono solo il nome e cognome del candidato, senza ulteriori dati. L'esito è comunicato **al singolo candidato entro il giorno successivo** alla prova.

130 — Nota n. 5331/2021

Raccolta del dato elettorale RSU – avvio della fase sperimentale ai sensi della Convenzione INPS-INL-Confindustria-CGIL-CISL-UIL

La nota avvia la fase sperimentale di raccolta del dato elettorale delle RSU in attuazione della Convenzione del 19 settembre 2019 tra INPS, INL, Confindustria e CGIL-CISL-UIL, funzionale alla certificazione della rappresentanza sindacale per la contrattazione collettiva nazionale.

Atto	Nota n. 5331 del 21 luglio 2021	
Oggetto	Avvio della fase sperimentale di raccolta del dato elettorale. Convenzione tra INPS, INL – CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL, UIL per l'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione del dato associativo, nonché per l'attività di raccolta del dato elettorale e per la sua ponderazione con il dato associativo.	
Prassi	Accordo interconfederale Confindustria-CGIL-CISL-UIL del 28 giugno 2011	regole sulla rappresentanza sindacale
	Protocollo del 31 maggio 2013	aggiornamento delle regole sulla rappresentanza
	Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, come modificato il 4 luglio 2017	disciplina organica della misurazione e certificazione della rappresentanza
	Convenzione INPS-INL-Confindustria-CGIL-CISL-UIL del 19 settembre 2019	raccolta, elaborazione e comunicazione del dato associativo ed elettorale e sua ponderazione
	INL, nota prot. n. 2874 del 7 ottobre 2020	anticipazione agli ITL dell'applicativo «Raccolta Elezioni RSU» dell'INPS

1. FINALITÀ E QUADRO CONVENZIONALE DELLA RACCOLTA DEL DATO ELETTORALE

La Convenzione del 19 settembre 2019 rinnova l'affidamento all'INPS del servizio di raccolta, elaborazione e comunicazione del dato associativo e affida a INPS e INL la raccolta del dato elettorale, con ponderazione dei due dati a cura dell'INPS. Le attività sono finalizzate alla **certificazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria**, in attuazione del Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014. L'art. 3, comma 3, della Convenzione prevede che, all'esito di ogni rinnovo delle RSU, le commissioni elettorali trasmettano al Direttore dell'ITL competente il verbale elettorale con **i dati identificativi delle unità operative e il risultato delle operazioni elettorali**.

2. FASE SPERIMENTALE: CCNL E PERIODO DI RIFERIMENTO

La sperimentazione riguarda i verbali elettorali del triennio 11 dicembre 2018 – 10 dicembre 2021 nelle imprese di tutte le regioni italiane coperte dall'INL (escluse Friuli-Venezia Giulia, Sicilia e Province autonome di Trento e Bolzano) che applicano i **CCNL metalmeccanico (codice RASI C00001) e chimico-farmaceutico (codice RASI C00003)**, selezionati per la loro maggiore diffusione territoriale. La fase sperimentale deve concludersi entro la fine del 2021.

A partire dal 1° settembre 2021, le OO.SS. firmatarie della Convenzione o sottoscrittrici dei CCNL interessati depositeranno i verbali presso gli ITL tramite **referenti territoriali abilitati o loro delegati**. Gli ITL calendarizzano i depositi previo accordo con i referenti sindacali provinciali, evitando duplicazioni. I dati elettorali sono inseriti nell'applicativo web INPS «Raccolta Elezioni RSU» e, prima della validazione, il Direttore dell'ITL — in qualità di Presidente del Comitato dei garanti — convoca i referenti sindacali per la partecipazione dei **dati complessivi riferiti al CCNL e dei voti per ciascuna consultazione elettorale**.

131 — Nota n. 1363/2021

Causali contrattuali nel contratto a tempo determinato – novità ex art. 41 bis D.L. n. 73/2021 (Sostegni bis)

La nota fornisce indicazioni operative sulla modifica alla disciplina delle causali nel contratto a tempo determinato introdotta dall'art. 41 bis D.L. n. 73/2021. La nuova causale b-bis) dell'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 consente alla contrattazione collettiva di prevedere esigenze specifiche per contratti superiori a 12 mesi; il comma 1.1 introdotto dalla medesima norma fissa un limite temporale al 30 settembre 2022 per i primi contratti, non per proroghe e rinnovi.

Atto	Nota n. 1363 del 14 settembre 2021	
Oggetto	modifica alla disciplina delle causali nel contratto a tempo determinato – art. 41 bis D.L. n. 73/2021 (conv. da L. n. 106/2021) – indicazioni operative	
Norme	Art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	causali per la stipula di contratti a termine di durata superiore a 12 mesi
	Art. 19, comma 1.1, D.Lgs. n. 81/2015	limitazione temporale al 30 settembre 2022 per i contratti superiori a 12 mesi fondati su causali contrattuali
	Art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015	ulteriore contratto a termine in deroga assistita presso l'ITL per massimo 12 mesi
	Art. 21, comma 01, D.Lgs. n. 81/2015	condizioni per il rinnovo e la proroga del contratto a tempo determinato
	Art. 41 bis, D.L. n. 73/2021, conv. da L. n. 106/2021	modifica alla disciplina delle causali nel contratto a tempo determinato (Decreto Sostegni bis)
	Art. 51, D.Lgs. n. 81/2015	definizione di contratti collettivi applicabili ai fini del D.Lgs. n. 81/2015
Prassi	INL, nota prot. n. 713 del 16 settembre 2020	interpretazione del termine di stipula in analoghe disposizioni su contratti a termine
	Ministero del lavoro, nota prot. n. 7959 del 13 settembre 2021	parere sulla disciplina delle causali introdotta dall'art. 41 bis D.L. n. 73/2021

1. NUOVA CAUSALE B-BIS): DELEGA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA EX ART. 51 [D.LGS. N. 81/2015](#)

L'art. 41 bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 73/2021 introduce la causale b-bis) nell'[art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015](#), delegando ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative ex art. 51 la possibilità di individuare **specifiche esigenze per la stipula di contratti a termine di durata superiore a 12 mesi** (ma non eccedente i 24 mesi). La norma non impone vincoli contenutistici sostanziali alle causali, richiede tuttavia che le esigenze siano specifiche e concrete, senza formulazioni generiche che richiedano ulteriori declinazioni nel contratto individuale (es. «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo»).

2. COMMA 1.1 E LIMITE TEMPORALE AL 30 SETTEMBRE 2022: APPLICAZIONE AI SOLI PRIMI CONTRATTI

La lett. b) del medesimo art. 41 bis introduce il comma 1.1 dell'art. 19, che prevede la possibilità di stipulare contratti a termine di durata iniziale superiore a 12 mesi secondo le **esigenze individuate dalla contrattazione collettiva** solo fino al 30 settembre 2022. **Il termine riguarda la formalizzazione del contratto** (non la data di scadenza): il contratto ben potrà prevedere una durata che superi il 30 settembre 2022, fermo restando il limite

complessivo dei 24 mesi. Dopo tale data, un primo contratto a termine superiore a 12 mesi potrà essere stipulato solo per le **causali di cui alle lett. a) e b) dell'art. 19, comma 1**.

Le regole in materia di rinnovi e proroghe — che richiamano il comma 1 dell'art. 19 senza fare riferimento al nuovo comma 1.1 — **non sono condizionate temporalmente**: sarà quindi possibile prorogare o rinnovare contratti a termine in ragione delle causali previste dalla contrattazione collettiva anche successivamente al 30 settembre 2022, con riflessi anche sulla deroga assistita ex art. 19, comma 3.

132 — Nota n. 1507/2021

Subappalto in ambito pubblico – parità di trattamento economico e normativo ex art. 49 D.L. n. 77/2021 e poteri ispettivi

L'INL chiarisce le condizioni di applicabilità (attività coincidenti con l'oggetto dell'appalto o categoria prevalente nell'oggetto sociale del principale), il CCNL di riferimento e lo strumento del provvedimento di disposizione per l'adeguamento retributivo.

Atto	Nota n. 1507 del 6 ottobre 2021	
Oggetto	modifica alla disciplina del subappalto – art. 49 D.L. n. 77/2021 (conv. da L. n. 108/2021) – indicazioni operative	
Norme	Art. 105, comma 14, D.Lgs. n. 50/2016	obbligo del subappaltatore di garantire trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli del contraente principale
	Art. 49, D.L. n. 77/2021, conv. da L. n. 108/2021	modifica alla regolamentazione del subappalto in ambito pubblico (PNRR)
	Art. 30, comma 4, D.Lgs. n. 50/2016	applicazione del CCNL al personale impiegato in appalti e concessioni pubbliche
	Art. 3, comma 1, lett. oo-bis), D.Lgs. n. 50/2016	definizione di categoria prevalente nell'ambito dell'appalto pubblico
	Art. 14, D.Lgs. n. 124/2004	provvedimento di disposizione del personale ispettivo
	Art. 29, D.Lgs. n. 276/2003	responsabilità solidale del committente nell'appalto per retribuzioni e contributi
	Art. 1676 c.c.	azione diretta dei lavoratori dell'appaltatore verso il committente
Prassi	Ministero del lavoro, nota prot. n. 14775 del 26 luglio 2016	CCNL applicabile negli appalti pubblici: criterio dell'oggetto del contratto e non dell'attività dell'operatore
	ANAC, parere n. 6 del 4 febbraio 2015	selezione del CCNL in base all'oggetto dell'affidamento e non alle tipologie di attività dell'operatore economico
	Ministero del lavoro, nota prot. n. 8344 del 28 settembre 2021	parere sulle indicazioni operative per la verifica della parità di trattamento nel subappalto
Giurisprudenza	Cons. Stato, sez. III, sent. n. 1406 del 25 febbraio 2020	il CCNL applicabile negli appalti pubblici è quello che meglio regola le prestazioni connesse alla singola commessa (criterio di prossimità contenutistica)
	Cons. Stato, dec. n. 5574/2019	scelta del CCNL come prerogativa dell'imprenditore con limite di coerenza con l'oggetto dell'appalto

1. PRESUPPOSTI DELL'OBBLIGO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO: ATTIVITÀ E CCNL DI RIFERIMENTO

Il nuovo comma 14 dell'art. 105 [D.Lgs. n. 50/2016](#), introdotto dall'art. 49 [D.L. n. 77/2021](#), impone al subappaltatore di garantire agli addetti trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli che avrebbe garantito il contraente principale in relazione alle medesime attività, quando le attività oggetto di subappalto: (a) **coincidono con l'oggetto dell'appalto** (attività non marginali o accessorie rispetto all'opera o servizio

complessivamente appaltato); ovvero (b) **fanno parte della categoria prevalente** (importo più elevato tra le categorie costituenti l'intervento) **e sono incluse nell'oggetto sociale del contraente principale**.

Il CCNL di riferimento è quello applicato dal **contraente principale**, individuato — in linea con l'[art. 30, comma 4, D.Lgs. n. 50/2016](#) e la giurisprudenza del Consiglio di Stato (nn. 1406/2020 e 5574/2019) — secondo il criterio di prossimità contenutistica con l'oggetto dell'appalto, non in base alle attività ordinariamente svolte dall'operatore economico.

2. POTERI ISPETTIVI: PROVVEDIMENTO DI DISPOSIZIONE E RESPONSABILITÀ SOLIDALE

Laddove l'attività ispettiva riscontri, in relazione ai singoli istituti retributivi o normativi (ferie, permessi, orario di lavoro, tipologie contrattuali), condizioni inferiori rispetto al CCNL applicato dall'appaltatore, il personale ispettivo può adottare il **provvedimento di disposizione** ex art. 14 [D.Lgs. n. 124/2004](#) per adeguare il trattamento corrisposto per tutto il periodo di impiego nell'esecuzione del subappalto.

L'adeguamento retributivo comporta una **rideterminazione dell'imponibile contributivo** con conseguenti recuperi. Sui differenziali retributivi e contributivi non corrisposti si consolida il regime di responsabilità solidale di cui agli artt. 29 [D.Lgs. n. 276/2003](#) e 1676 c.c., espressamente richiamato dal comma 8 dello stesso art. 105 [D.Lgs. n. 50/2016](#).

133 — Nota n. 1551/2021

Ricorsi ai Comitati per il lavoro ex art. 17 D.Lgs. n. 124/2004 – competenza, profili operativi e termini

L'INL distingue i casi ammissibili (lavoro in nero, distacco transnazionale illecito, riqualificazione tipologica, collaborazioni ex art. 2 D.Lgs. n. 81/2015) da quelli inammissibili (esternalizzazioni ex art. 18 D.Lgs. n. 276/2003, accertamenti orari), e dà indicazioni sui termini del procedimento.

Atto	Nota n. 1551 del 13 ottobre 2021	
Oggetto	ricorsi ai Comitati per il lavoro ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004 – competenza – chiarimenti – profili operativi	
Norme	Art. 17, D.Lgs. n. 124/2004	Comitati per il lavoro: competenza sui ricorsi avverso accertamenti sulla sussistenza o qualificazione dei rapporti di lavoro
	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	diffida obbligatoria e termine di 30 giorni per la presentazione del ricorso al Comitato
	Art. 2, D.Lgs. n. 81/2015	estensione delle tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente
	Art. 3, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016	conseguenze del distacco transnazionale illecito: il lavoratore è considerato alle dipendenze dell'utilizzatore
	Art. 18, comma 5 bis, D.Lgs. n. 276/2003	esternalizzazioni illecite: regime sanzionatorio senza effetto costitutivo del rapporto di lavoro
	Art. 2222 c.c.	lavoro autonomo occasionale
	Art. 112 c.p.c.	principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato
	Art. 28, L. n. 689/1981	termine prescrizione per l'emissione dell'ordinanza ingiunzione
	Art. 16, L. n. 689/1981	pagamento in misura ridotta e estinzione del procedimento sanzionatorio
Prassi	INL, circolare n. 1/2019	precedenti indicazioni sulla competenza dei Comitati per il lavoro
	Ministero del lavoro, circolare n. 41/2010	termine di presentazione del ricorso al Comitato e decorrenza in caso di diffida
	Ministero del lavoro, circolare n. 26/2015	aggiornamento delle indicazioni sul termine per la presentazione del ricorso al Comitato
	Ministero del lavoro, circolare n. 16/2010	pagamento in misura ridotta e inammissibilità del gravame amministrativo
	Ministero del lavoro, nota prot. n. 8731 del 12 ottobre 2021	parere sulla competenza dei Comitati e profili operativi

1. COMPETENZA RATIONE MATERIAE: SUSSISTENZA E QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La "sussistenza" del rapporto riguarda gli **accertamenti in cui il ricorrente nega l'esistenza del rapporto**: impiego in nero, distacco transnazionale illecito (dove ex [art. 3, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016](#) il lavoratore è considerato alle dipendenze dell'utilizzatore) e riconducibilità di un tirocinio a un rapporto di lavoro subordinato. Al contrario, le **esternalizzazioni** illecite ex [art. 18, comma 5 bis, D.Lgs. n. 276/2003](#) esulano dalla competenza del Comitato in quanto **non producono effetto costitutivo del rapporto**: la decisione sarà di inammissibilità.

La "qualificazione" riguarda i casi in cui la sussistenza del rapporto non è contestata ma l'organo ispettivo ne ha operato una **diversa classificazione tipologica**. Sono ammissibili i ricorsi relativi alla riconduzione al lavoro subordinato di:

- lavoro autonomo occasionale ex [art. 2222 c.c.](#);
- co.co.co.;
- prestazioni di autonomi iscritti al Registro delle imprese o all'Albo artigiani;
- lavoro familiare;
- rapporti di lavoro intermittente o apprendistato riqualificati come lavoro subordinato ordinario.

Sono altresì ammissibili i ricorsi sulla sussistenza dei requisiti di cui all'art. 2 [D.Lgs. n. 81/2015](#) per le **collaborazioni organizzate dal committente**. Sono invece inammissibili i ricorsi sugli accertamenti del regime orario effettivo nell'ambito di un rapporto già qualificato (accertamento full-time in luogo del part-time).

2. TERMINI PROCEDIMENTALI E RACCORDO TRA UFFICIO ISTRUENTE E COMITATO

Il ricorso deve essere presentato entro **30 giorni dalla notifica del verbale** (in caso di diffida: dallo spirare del termine per la regolarizzazione e il pagamento in misura minima ex art. 13 [D.Lgs. n. 124/2004](#)). Dal ricorso decorrono i 90 giorni per la decisione del Comitato; il loro decorso inutile determina il **rigetto per silenzio significativo**, ma rimane possibile — e opportuna — una decisione espressa entro un arco temporale ragionevolmente contenuto rispetto alla scadenza, al fine di preservare le tempistiche per l'ordinanza ingiunzione da emettere entro il termine prescrizione ex art. 28 [L. n. 689/1981](#).

L'ufficio di raccordo deve trasmettere l'istruttoria al Comitato entro 30 giorni precedenti la scadenza del termine di 90 giorni, verificando anche l'eventuale pagamento in misura ridotta ex art. 16 [L. n. 689/1981](#) che — al pari dell'adempimento alla diffida — estingue il procedimento sanzionatorio e determina l'inammissibilità del ricorso (v. circolare ministeriale n. 16/2010). È necessario assicurare raccordo informativo con la Segreteria del Comitato anche dopo lo spirare del 60° giorno dalla notifica, al fine di garantire decisioni aggiornate e corrette.

134 — Nota n. 1550/2021

Interdizione anticipata e post partum – decorrenza del provvedimento e calcolo dei giorni ante partum non goduti

La data di decorrenza dell'astensione coincide con quella del provvedimento INL (non con la richiesta), salvo l'ipotesi di immediata astensione per dichiarazione datoriale. I giorni ante partum non goduti si aggiungono al periodo di interdizione post partum anche nelle ipotesi ex art. 7, comma 6, D.Lgs. n. 151/2001.

Atto	Nota n. 1550 del 13 ottobre 2021	
Oggetto	procedure rilascio provvedimenti di maternità	
Norme	Art. 17, comma 2, lett. b) e c), D.Lgs. n. 151/2001	interdizione anticipata per condizioni di lavoro pregiudizievoli e impossibilità di mansioni alternative
	Art. 16, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 151/2001	giorni ante partum non goduti aggiunti al congedo post partum
	Art. 7, comma 6, D.Lgs. n. 151/2001	interdizione post partum fino al settimo mese
	Art. 87, D.Lgs. n. 151/2001	disposizione di rinvio: vigenza delle disposizioni del D.P.R. n. 1026/1976
	Art. 18, commi 7 e 8, D.P.R. n. 1026/1976	provvedimento dell'Ispettorato entro 7 giorni e astensione dalla data del provvedimento
Prassi	INL, nota prot. n. 553 del 2 aprile 2021	applicazione del principio del recupero dei giorni ante partum alle ipotesi di interdizione fino al settimo mese
	Ministero del lavoro, interpello prot. n. 97 del 1° giugno 2006	decorrenza dell'astensione dalla data del provvedimento ispettivo
	Ministero del lavoro, interpello prot. n. 6584 del 28 novembre 2006	decorrenza dell'astensione: conferma della data del provvedimento
	Ministero del lavoro, lettera circolare n. 5249 del 17 aprile 2008	ulteriori indicazioni sulla decorrenza dell'interdizione anticipata

1. DECORRENZA DELL'INTERDIZIONE ANTICIPATA: DATA DEL PROVVEDIMENTO INL

L'[art. 18, commi 7 e 8, D.P.R. n. 1026/1976](#) – rimasto vigente per effetto dell'art. 87 [D.Lgs. n. 151/2001](#) – individua nel provvedimento dell'Ispettorato emanato entro **7 giorni dalla ricezione della documentazione** il presupposto necessario per l'**astensione dal lavoro** nelle ipotesi di cui all'art. 17, comma 2 lett. b) e c), [D.Lgs. n. 151/2001](#). Ne deriva che l'astensione **decorre dalla data di adozione del provvedimento e non da quella dell'istanza**, come già indicato dal Ministero del lavoro con gli interpelli del 2006 e la lettera circolare n. 5249/2008.

Una deroga è prevista dallo stesso art. 18 [D.P.R. n. 1026/1976](#): ferma la facoltà di successivi accertamenti, l'Ispettorato può disporre l'immediata decorrenza dell'astensione quando il datore di lavoro produca, anche tramite la lavoratrice, una dichiarazione nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, **l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni**.

2. CALCOLO DEI GIORNI ANTE PARTUM NON GODUTI NELLE IPOTESI DI INTERDIZIONE POST PARTUM EX ART. 7, COMMA 6

La nota prot. n. 553/2021 aveva chiarito che il principio di cui all'[art. 16, comma 1 lett. d\), D.Lgs. n. 151/2001](#) — secondo cui **i giorni ante partum non goduti si aggiungono al periodo di congedo post partum** — trova applicazione anche nelle ipotesi di interdizione fino al settimo mese dopo il parto ex art. 7, comma 6. I giorni di congedo obbligatorio ante partum non fruiti si sommano perciò al termine dei sette mesi decorrenti dalla data effettiva del parto.

Anche per i provvedimenti ex art. 7, comma 6, deve essere indicata la **data effettiva del parto** dalla quale decorrono i sette mesi di interdizione post partum ai quali sommare i giorni non goduti per parto prematuro. Il **Modello INL 11** — richiesta di interdizione anticipata/post partum per lavoratrici addette a lavori vietati o pregiudizievoli — prevede già l'indicazione della data presunta del parto e l'allegazione del certificato o autocertificazione di avvenuto parto, dai quali è possibile desumere i **giorni di interdizione ante partum non goduti da portare in aggiunta**.

135 — Circolare n. 2/2021

D.Lgs. n. 122/2020 di recepimento della Direttiva 2018/957 – distacco a catena, lunga durata, condizioni di lavoro e cooperazione amministrativa IMI

La circolare illustra le novità introdotte dal D.Lgs. n. 122/2020 che recepisce la Direttiva 2018/957/UE modificando il D.Lgs. n. 136/2016. Disciplina il distacco a catena di lavoratori somministrati (in entrata e in uscita), gli obblighi informativi e comunicativi connessi, le condizioni di lavoro applicabili (nocciolo duro, parità di trattamento per somministrazione, distacco di lunga durata), la temporaneità del distacco e le regole sulla cooperazione amministrativa tramite piattaforma IMI.

Atto	Circolare n. 2 del 19 ottobre 2021	
Oggetto	D.Lgs. n. 122/2020 di recepimento della Direttiva 2018/957 in materia di distacco transnazionale di lavoratori	
Norme	Art. 1, comma 2-bis, D.Lgs. n. 136/2016	fattispecie del distacco a catena di lavoratori somministrati (introdotto dal D.Lgs. n. 122/2020)
	Art. 3, D.Lgs. n. 136/2016	elementi di liceità del distacco: requisiti dell'impresa distaccante e del lavoratore distaccato
	Art. 4, D.Lgs. n. 136/2016	condizioni di lavoro e occupazione garantite al lavoratore distaccato in Italia (nocciolo duro)
	Art. 4-bis, D.Lgs. n. 136/2016	distacco di lunga durata: parità di trattamento oltre 12 mesi (o 18 mesi con notifica motivata)
	Art. 10, D.Lgs. n. 136/2016	obblighi di comunicazione preventiva del distacco e contenuto della comunicazione
	Art. 10-bis, D.Lgs. n. 136/2016	obblighi informativi dell'impresa utilizzatrice verso l'agenzia di somministrazione straniera
	Art. 12, D.Lgs. n. 136/2016	sanzioni amministrative per violazione degli obblighi comunicativi e informativi
	Art. 8, comma 9-bis, D.Lgs. n. 136/2016	obbligo di informativa alla Commissione europea in caso di omissioni o ritardi persistenti nella cooperazione IMI
	Art. 35, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	parità di trattamento economico e normativo per i lavoratori somministrati
	Art. 29, D.Lgs. n. 276/2003	criteri per la distinzione tra appalto genuino e somministrazione illecita di manodopera
	D.Lgs. n. 122/2020	recepimento della Direttiva UE 2018/957 : modifica del D.Lgs. n. 136/2016 in materia di distacco transnazionale
	D.M. 6 agosto 2021, n. 170	nuovo modello UNI_Distacco_UE e disciplina della notifica di lunga durata
Prassi	INL, circolare n. 1/2017	prima disciplina del distacco transnazionale ex D.Lgs. n. 136/2016 e condizioni di liceità
	INL, Linee Guida distacco, prot. n. 622 del 1° agosto 2019	criteri per la valutazione degli elementi di liceità nelle agenzie di somministrazione straniere

	INL, nota prot. n. 4818 del 30 dicembre 2020	utilizzo piattaforma IMI per notifiche e recupero sanzioni
	INL, nota prot. n. 7305 del 6 agosto 2021	parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro sulle novità del D.Lgs. n. 122/2020
	INPS, circolare n. 83/2010	computo dei periodi di distacco ai fini del certificato A1 (Regolamento UE 883/2004)

1. DISTACCO A CATENA: FATTISPECIE, PRESUPPOSTI E RESPONSABILITÀ DELL'AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE

Il nuovo [art. 1, comma 2-bis, D.Lgs. n. 136/2016](#) disciplina il c.d. distacco a catena, circoscrivendo la fattispecie ai soli distacchi che originano da una prestazione di servizi di somministrazione di lavoratori in cui **i lavoratori somministrati da un'agenzia a un'impresa utilizzatrice (entrambe con sede in SM diversi dall'Italia) vengono inviati in Italia in esecuzione di un diverso rapporto commerciale tra l'impresa utilizzatrice e un'impresa destinataria con sede in Italia**. Il secondo anello della catena non può consistere in una ulteriore somministrazione di manodopera per il divieto di doppia somministrazione.

In entrambe le ipotesi (distacco a catena in entrata e in uscita), il soggetto distaccante responsabile del trattamento economico e normativo e degli adempimenti formali è in ogni caso **l'agenzia di somministrazione in qualità di datore di lavoro formale**. L'impresa utilizzatrice intermedia non è tenuta ad adempiere agli obblighi ex art. 10, salvo per i propri dipendenti diretti eventualmente impiegati. Nelle ipotesi di distacco a catena in uscita, l'art. 10-bis, comma 2, impone all'impresa utilizzatrice italiana di **informare senza ritardo l'agenzia di somministrazione straniera** dell'invio dei lavoratori presso altra impresa in SM diverso dall'Italia, a pena di sanzione da 180 a 600 euro per ciascun lavoratore.

2. CONDIZIONI DI LAVORO APPLICABILI: NOCCIOLO DURO, SOMMINISTRAZIONE E DISTACCO DI LUNGA DURATA

Nei distacchi ex art. 1, commi 1 e 4 (appalto o distacco infragruppo), al lavoratore si garantisce il c.d. **nocciolo duro delle tutele** di cui all'art. 4, comma 1, con la nozione di "retribuzione" (in luogo delle previgenti "tariffe minime salariali") che ricomprende ogni elemento fisso e continuativo del CCNL nazionale e territoriale di settore. Le indennità di distacco non versate a titolo di rimborso spese si computano ai fini della comparazione retributiva.

Per i **distacchi che si concretizzano in una somministrazione** (artt. 1, commi 2 e 2-bis) **si applica il principio di parità di trattamento piena** ex [art. 35, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015](#), ovvero condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti comparabili dell'utilizzatore italiano. Nel distacco di lunga durata (oltre 12 mesi, o 18 con notifica motivata al Ministero del lavoro), il regime ex art. 4-bis estende la parità di trattamento a tutte le condizioni di lavoro e occupazione dei CCNL nazionali e territoriali, con le sole eccezioni di procedure di conclusione/cessazione del contratto, clausole di non concorrenza e previdenza integrativa di categoria.

3. TEMPORANEITÀ DEL DISTACCO E COOPERAZIONE AMMINISTRATIVA IMI

Ai fini del calcolo della durata del distacco, si cumula anche il periodo di sostituzione di uno o più lavoratori che abbiano svolto nello stesso luogo le medesime mansioni. Il distacco si considera unico se le interruzioni tra distacchi consecutivi presso la medesima impresa sono **inferiori a due mesi**; per distacchi in SM diversi (incluso il distacco a catena), ciascuno si considera distinto e per ognuno si calcola autonomamente il limite di 12 o 18 mesi. La **temporanea sospensione per ferie, malattia o formazione non interrompe il distacco**.

Il nuovo art. 8, comma 9-bis, rafforza la cooperazione amministrativa attraverso la piattaforma IMI: in caso di **omissioni o ritardi persistenti dell'autorità competente estera**, l'INL informa tempestivamente la Commissione europea. Nelle ipotesi di distacco a catena, l'obbligo informativo si estende alle richieste formulate anche nei confronti dell'autorità del paese di stabilimento dell'impresa utilizzatrice intermedia. Nelle fattispecie di distacco non genuino, la **notifica del provvedimento sanzionatorio tramite IMI non è ammessa se l'atto è ancora impugnato** nello Stato richiedente, secondo il principio di cui all'art. 15, comma 1 lett. b) del decreto di recepimento.

136 — Nota n. 1659/2021

Comunicazione preventiva di distacco transnazionale – nuovo modello UNI_Distacco_UE, notifica di lunga durata e regime sanzionatorio

La nota illustra le modalità operative per la comunicazione preventiva del distacco transnazionale ai sensi del D.M. n. 170/2021, che introduce il nuovo modello UNI_Distacco_UE. Sono disciplinate le regole di trasmissione per il distacco a catena e di lunga durata, le integrazioni informative richieste rispetto al previgente modello, i tempi di trasmissione e il regime sanzionatorio.

Atto	Nota n. 1659 del 29 ottobre 2021	
Oggetto	comunicazione preventiva di distacco transnazionale e regime sanzionatorio – modello UNI_Distacco_UE – D.M. n. 170 del 6 agosto 2021 – art. 10, commi 1 e 2, art. 4 bis e art. 12, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016	
Norme	Art. 10, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 136/2016	obblighi di comunicazione preventiva del distacco: contenuto, modalità e tempi
	Art. 4-bis, D.Lgs. n. 136/2016	notifica motivata al Ministero del lavoro per distacco di lunga durata superiore a 12 mesi
	Art. 12, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016	sanzione da 180 a 600 euro per ciascun lavoratore per violazione degli obblighi di comunicazione
	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	diffida obbligatoria applicabile alle sanzioni per omessa comunicazione del distacco
	Art. 1, comma 445, lett. d) n. 1, L. n. 145/2018	aumento del 20% delle sanzioni previste dall' art. 12, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016
	Art. 32, comma 1, lett. d), L. n. 234/2012	limite complessivo di 150.000 euro per le sanzioni ex art. 12 D.Lgs. n. 136/2016
	D.M. n. 170 del 6 agosto 2021	approvazione del modello UNI_Distacco_UE e disciplina della comunicazione di lunga durata
Prassi	INL e MLPS, circolare n. 3/2016	previgente disciplina della comunicazione preventiva di distacco transnazionale
	INL, circolare n. 2 del 19 ottobre 2021	novità della disciplina del distacco transnazionale ex D.Lgs. n. 122/2020 (rinvio per il distacco a catena e di lunga durata)

1. NUOVO MODELLO UNI_DISTACCO_UE: INTEGRAZIONI INFORMATIVE E GESTIONE DELLE SEZIONI

Il [D.M. n. 170/2021](#) ha aggiornato il modello di comunicazione preventiva del distacco, introducendo nuove integrazioni rispetto al modello previgente:

- tipologia del servizio (somministrazione/altro);
- generalità dei lavoratori sostituiti e durata della sostituzione;
- dati identificativi del soggetto utilizzatore in caso di distacco a catena;
- durata con evidenziazione della notifica di lunga durata (superiore a 12 mesi, inferiore a 18) o di eccedenza di lunga durata (superiore a 18 mesi).

Nella Sezione 0 va esplicitata la **tipologia della prestazione di servizi**: i campi per il distacco a catena sono accessibili solo per le comunicazioni di somministrazione.

La Sezione 6 (Impresa utilizzatrice) si attiva esclusivamente per il **distacco a catena**, richiedendo i riferimenti dell'impresa straniera a cui sono somministrati i lavoratori distaccati. La notifica di lunga durata è registrata automaticamente dal sistema al superamento dei **12 mesi in fase di comunicazione preventiva o di variazione successiva**. Per i distacchi avviati dopo il 30 luglio 2020 e in essere all'entrata in vigore del D.M., la notifica di lunga durata va effettuata tramite le nuove funzionalità dell'applicativo entro **30 giorni dall'efficacia del D.M.**. Sono esclusi dall'obbligo i distacchi già cessati.

2. REGIME SANZIONATORIO E DIFFIDA OBBLIGATORIA

Restano ferme le sanzioni amministrative previste dall'[art. 12, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016](#) per il **mancato rispetto degli obblighi di comunicazione da parte del prestatore di servizi**: l'importo originario da 100 a 500 euro per lavoratore è stato aumentato del 20% per effetto dell'art. 1, comma 445, lett. d) n. 1, [L. n. 145/2018](#), risultando quindi pari a una somma da 180 a 600 euro per ciascuna violazione e per ogni lavoratore interessato, con limite complessivo di 150.000 euro ai sensi dell'[art. 32, comma 1, lett. d\), L. n. 234/2012](#).

A tali sanzioni si applica la diffida obbligatoria ex art. 13 [D.Lgs. n. 124/2004](#). La comunicazione preventiva può essere **unica per tutti i lavoratori coinvolti nel distacco** anche laddove la durata e il luogo di lavoro siano diversi; è altresì ammessa la tipologia «**Comunicazione Variazione Posticipata**» per invii tardivi non imputabili all'utente in caso di indisponibilità del sistema.

137 — Circolare n. 3/2021

Nuovo provvedimento di sospensione ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 – condizioni di adozione, revoca e ricorso dopo il D.L. n. 146/2021

Sono illustrate le nuove condizioni per l'adozione (soglia del 10% di lavoratori irregolari; gravi violazioni Allegato I), la decorrenza degli effetti sospensivi, le condizioni e le somme aggiuntive per la revoca, nonché il regime del ricorso amministrativo e delle sanzioni penali per inottemperanza.

Atto	Circolare n. 3 del 9 novembre 2021	
Oggetto	D.L. n. 146/2021 – nuovo provvedimento di sospensione ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 – prime indicazioni	
Norme	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale (testo sostituito dall'art. 13 D.L. n. 146/2021)
	Art. 13, D.L. n. 146/2021	sostituzione dell'art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 e modifica delle condizioni per l'adozione del provvedimento di sospensione
	Art. 13, D.Lgs. n. 81/2008	competenze di vigilanza dell'INL estese a tutti i settori in materia di salute e sicurezza
	Art. 2, D.Lgs. n. 81/2008	nozione di lavoratore ai fini del computo della percentuale di irregolari
	Art. 10, D.P.R. n. 520/1955	potere di disposizione del personale ispettivo per far cessare il pericolo
	Art. 23, D.P.R. n. 1124/1965	comunicazione all'INAIL per i coadiuvanti familiari esclusi dalla comunicazione preventiva di assunzione
	Artt. 20 ss., D.Lgs. n. 758/1994	procedura di prescrizione obbligatoria per le contravvenzioni in materia di salute e sicurezza
Prassi	Ministero del lavoro, circolare n. 33/2009	circoscrizione degli effetti del provvedimento all'unità produttiva interessata dalle violazioni
	Ministero del lavoro, nota prot. n. 14184 del 5 agosto 2013	computo dei collaboratori familiari nella base di calcolo dei lavoratori presenti
	Ministero del lavoro, nota prot. n. 7127 del 28 aprile 2015	computo dei soci lavoratori senza poteri datoriali nella base di calcolo
	Ministero del lavoro, nota prot. n. 19570 del 16 novembre 2015	adempimenti di salute e sicurezza necessari ai fini della revoca del provvedimento
	INL, nota DC Tutela prot. n. 337 del 9 gennaio 2021	effetti sospensivi circoscritti all'unità produttiva anche nelle manifestazioni fieristiche
	Ministero del lavoro, nota prot. n. 9686 dell'8 novembre 2021	parere dell'Ufficio legislativo del MLPS sulle prime indicazioni operative

1. CONDIZIONI PER L'ADOZIONE: LAVORO IRREGOLARE E GRAVI VIOLAZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Il nuovo [art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008](#) elimina ogni discrezionalità dell'amministrazione: il provvedimento va adottato obbligatoriamente al ricorrere dei presupposti:

- La prima condizione è la presenza, al momento dell'accesso ispettivo, di almeno il **10% di lavoratori irregolari sul totale presenti sul luogo di lavoro** (soglia ridotta dal previgente 20%): non sono computabili come irregolari i lavoratori esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva (coadiuvanti familiari, soci). La regolarizzazione intervenuta nel corso dell'accesso è ininfluente; il provvedimento non si applica alla microimpresa con un solo lavoratore occupato.
- La seconda condizione è **l'accertamento di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza tassativamente elencate nell'Allegato I al D.L. n. 146/2021** (tra cui: mancata elaborazione del DVR, mancata formazione e addestramento, mancata fornitura dei DPI contro le cadute dall'alto, mancanza di protezioni verso il vuoto, assenza di armature di sostegno). In presenza di più violazioni dell'Allegato I e/o di lavoratori irregolari si adotta sempre un unico provvedimento di sospensione.

2. DECORRENZA DEGLI EFFETTI, REVOCA E SOMME AGGIUNTIVE

Il comma 4 del nuovo art. 14 consente di far decorrere gli effetti sospensivi dalle ore **12 del giorno lavorativo successivo o dalla cessazione dell'attività in corso che non può essere interrotta**, salvo pericolo imminente. Il provvedimento di sospensione per motivi di salute e sicurezza deve essere adottato di norma **con effetto immediato**; quello per lavoro irregolare può beneficiare della decorrenza differita.

Per la revoca è richiesta la regolarizzazione dei lavoratori e degli adempimenti di sicurezza, nonché il pagamento di una **somma aggiuntiva pari a 2.500 euro (fino a 5 irregolari) o 5.000 euro (oltre 5 irregolari) per lavoro in nero**, e degli importi previsti dall'Allegato I per ciascuna violazione di sicurezza. Gli importi sono **raddoppiati in caso di recidiva nei cinque anni precedenti**. Su istanza, la revoca è concessa previo pagamento del 20% della somma aggiuntiva, con versamento dell'importo residuo maggiorato del 5% entro sei mesi.

3. RICORSO AMMINISTRATIVO E SANZIONI PER INOTTEMPERANZA

Avverso il provvedimento di sospensione per lavoro irregolare è ammesso **ricorso amministrativo all'Ispettorato interregionale entro 30 giorni dalla notifica**, con silenzio-accoglimento al decorso del termine di 30 giorni per la pronuncia.

Nelle **sospensioni per violazioni di salute e sicurezza non è previsto ricorso amministrativo**; il decreto di archiviazione emesso al termine della procedura di prescrizione ex [D.Lgs. n. 758/1994](#) determina tuttavia la decadenza del provvedimento, salvo che sussista anche la causa di sospensione per lavoro irregolare non ancora regolarizzato.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento è punito con **arresto fino a sei mesi per le violazioni di salute e sicurezza** e con arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro per lavoro irregolare. Il provvedimento di accoglimento dell'istanza di revoca parziale (20%) costituisce titolo esecutivo per **l'importo residuo non versato entro sei mesi**.

138 — Nota n. 1799/2021

Ferie già concesse tramutate in CIGO Covid-19 – liceità della condotta datoriale e inapplicabilità del provvedimento di disposizione

L'INL chiarisce che la modifica è ammissibile se ricorrono esigenze aziendali di carattere eccezionale e imprevedibile e vi sia preventiva comunicazione al lavoratore.

Atto	Nota n. 1799 del 23 novembre 2021	
Oggetto	richiesta di parere su ferie tramutate in cassa integrazione Covid-19	
Norme	Art. 10, D.Lgs. n. 66/2003	diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane
	Art. 2109, c.c.	potere datoriale di fissare e modificare la collocazione temporale delle ferie con preventiva comunicazione
	Art. 36, comma 3, Cost.	diritto costituzionalmente garantito alle ferie annuali retribuite
	Art. 14, D.Lgs. n. 124/2004	provvedimento di disposizione del personale ispettivo
Prassi	Ministero del lavoro, interpello n. 19/2011	deroghe alla fruizione del diritto alle ferie ammissibili solo per esigenze aziendali eccezionali e imprevedibili con preventiva comunicazione al lavoratore
	Ministero del lavoro, circolare n. 8/2005	interventi a sostegno del reddito (CIG totale o parziale) come ipotesi derogatorie all'ordinaria modalità di fruizione delle ferie
	Ministero del lavoro, nota prot. n. 10408 del 22 novembre 2021	parere dell'Ufficio legislativo sulla liceità della modifica delle ferie in CIGO Covid-19

1. LICEITÀ DELLA MODIFICA DELLE FERIE GIÀ CONCESSE IN CIGO: PRESUPPOSTI E LIMITI

L'[art. 2109 c.c.](#) riconosce al datore di lavoro il potere di determinare — e in talune ipotesi modificare — la collocazione temporale delle ferie nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'impresa. Come già chiarito dall'interpello ministeriale n. 19/2011, eventuali deroghe alla fruizione del diritto ex art. 36, comma 3, Cost. sono ammissibili esclusivamente laddove le **esigenze aziendali abbiano carattere di eccezionalità e imprevedibilità** e siano supportate da adeguata motivazione, sempreché sia rispettato il dovere di preventiva comunicazione al lavoratore del mutamento del periodo feriale ex art. 2109, comma 3, c.c.

In linea con la circolare ministeriale n. 8/2005, gli interventi a sostegno del reddito — inclusa la CIGO — costituiscono ipotesi oggettive derogatorie all'ordinaria fruizione delle ferie, determinando una **sospensione delle obbligazioni principali del rapporto (prestazione lavorativa e retribuzione)**. In caso di sospensione totale (CIG a zero ore), non sussiste il presupposto della necessità di recuperare le energie psico-fisiche, sicché la fruizione delle ferie può essere posticipata alla cessazione dell'evento sospensivo. Nella **CIG parziale deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico** correlato all'attività svolta, sebbene in misura ridotta.

2. INAPPLICABILITÀ DEL PROVVEDIMENTO DI DISPOSIZIONE E ASSENZA DI SANZIONE AMMINISTRATIVA

Nel caso esaminato il datore di lavoro non aveva comunicato formalmente la decisione di tramutare in CIGO le ferie già autorizzate, in violazione dell'art. 2109, comma 3, c.c. Tuttavia, nell'ordinamento non è prevista una sanzione amministrativa per tale irregolarità. Il ricorso al provvedimento di disposizione ex art. 14 [D.Lgs. n. 124/2004](#) è altresì ritenuto inutile: **risultando inalterato il plafond di ferie maturate da ciascun lavoratore** —

fruibili al termine del periodo di CIGO — non è ravvisabile un danno alla cui riparazione il provvedimento di disposizione dovrebbe essere finalizzato.

139 — Circolare n. 4/2021

Provvedimento di sospensione ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 – condizioni operative per le violazioni dell'Allegato I dopo il D.L. n. 146/2021

La circolare integra le indicazioni della circolare n. 3/2021 fornendo le condizioni operative per l'adozione del provvedimento di sospensione con riferimento a ciascuna delle dodici fattispecie di violazione grave in materia di salute e sicurezza elencate nell'Allegato I del D.L. n. 146/2021. Sono precisati l'ambito soggettivo delle competenze (profilo tecnico o ordinario), la revoca per ciascuna fattispecie e le modalità del raccordo con le ASL.

Atto	Circolare n. 4 del 9 dicembre 2021	
Oggetto	Circolare n. 4 del 9 dicembre 2021 – decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 – «Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro» – Allegato I del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (TUSL)	
Norme	Art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di adozione del provvedimento di sospensione per gravi violazioni Allegato I
	Art. 13, D.Lgs. n. 81/2008	estensione delle competenze di vigilanza dell'INL in materia di salute e sicurezza a tutti i settori
	Art. 29, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di elaborazione del DVR da parte del datore di lavoro
	Art. 46, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione
	Art. 17, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 81/2008	obbligo del datore di lavoro di nominare il RSPP o assumerne direttamente i compiti
	Art. 96, comma 1, lett. g), D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di redazione del Piano Operativo di Sicurezza (POS) nei cantieri
	Artt. 20 ss., D.Lgs. n. 758/1994	procedura di prescrizione obbligatoria applicabile alle contravvenzioni poste a fondamento del provvedimento di sospensione
Prassi	INL, circolare n. 3 del 9 novembre 2021	prime indicazioni sul nuovo art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 (rinviata dalla circ. n. 4/2021)
	INL, nota DC Tutela prot. n. 4329 del 23 giugno 2021	potenziamento delle sinergie operative nell'ambito della salute e sicurezza
	Ministero del lavoro, nota prot. n. 11057 del 6 dicembre 2021	parere dell'Ufficio legislativo MLPS sulle condizioni per le violazioni Allegato I
	Ministero del lavoro, nota prot. n. 11130 del 7 dicembre 2021	integrazione del parere MLPS sulle fattispecie Allegato I

1. CONDIZIONI OPERATIVE PER LE DODICI FATTISPECIE DI VIOLAZIONE GRAVE DELL'ALLEGATO I

Per le fattispecie documentali (mancata elaborazione del DVR, del Piano di Emergenza e del POS; mancata costituzione del SPP e nomina del RSPP), il provvedimento di sospensione si adotta solo in caso di **omessa redazione o elaborazione, non di mera custodia in luogo diverso**. In caso di DVR custodito altrove, la

sospensione decorre dalle ore 12 del giorno successivo, con possibilità di annullamento se il documento reca **data certa antecedente all'emissione del provvedimento**. Per tutte tali ipotesi la revoca richiede l'esibizione del documento mancante.

Per le **fattispecie materiali** (mancata fornitura DPI contro le cadute, mancanza protezioni verso il vuoto, mancata applicazione armature di sostegno, lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative idonee, conduttori nudi in tensione, assenza di protezioni contro contatti diretti e indiretti, omessa vigilanza sulla rimozione dei dispositivi di sicurezza), il provvedimento si adotta quando le **protezioni o le misure siano del tutto mancanti o così insufficienti da ritenersi sostanzialmente assenti**. Per la **mancata fornitura dei DPI** anti-caduta occorre accertare che i dispositivi non siano stati forniti, **fattispecie diversa dal mancato utilizzo da parte del lavoratore**.

2. COMPETENZE PER PROFILO E RACCORDO CON LE ASL

In fase di prima applicazione, l'adozione del provvedimento di sospensione per le violazioni di cui ai punti 3 (formazione e addestramento) e 6-12 dell'Allegato I è riservata al **personale ispettivo con specializzazione tecnica**. Per le fattispecie di cui ai punti 1, 2, 4 e 5 (DVR, Piano di emergenza, SPP, POS), previo svolgimento di appositi percorsi di aggiornamento professionale, l'adozione è rimessa anche agli **ispettori del lavoro non appartenenti ai profili tecnici**, incluso il **personale ispettivo INPS e INAIL**.

Gli Ispettorati territoriali devono costituire gruppi di intervento integrati con personale civile e militare a specializzazione tecnica, sviluppando modelli operativi condivisi con le ASL in attività di vigilanza coordinate. Laddove ricorrano sia violazioni Allegato I sia lavoro in nero, si adotta **un unico provvedimento di sospensione e un unico provvedimento di revoca**, tenendo conto della competenza esclusiva dell'INL in materia di lavoro irregolare. Successivamente alla revoca, gli Uffici dovranno valutare **l'estensione dell'accertamento a tutti i profili di competenza in materia di salute e sicurezza**.

140 — Nota n. 2002/2021

Diffida accertativa – esposizione degli importi lordi e detrazione degli acconti già corrisposti

La nota chiarisce che i crediti patrimoniali oggetto di diffida accertativa ex art. 12 D.Lgs. n. 124/2004 devono essere indicati al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali, in linea con la giurisprudenza della Corte di Cassazione. Gli eventuali acconti già corrisposti dal datore di lavoro vanno detratti direttamente dall'importo lordo contrattuale, senza operazione di lordizzazione, al fine di individuare il credito lordo oggetto di diffida.

Atto	Nota n. 2002 del 23 dicembre 2021	
Oggetto	diffida accertativa art. 12 D.Lgs. n. 124/2004 – esposizione degli importi lordi	
Norme	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004	diffida accertativa per crediti patrimoniali in favore del lavoratore
	Art. 51, D.P.R. n. 917/1986 (TUIR)	definizione di redditi da lavoro dipendente: tutte le somme percepite in relazione al rapporto di lavoro
	Art. 23, D.P.R. n. 600/1973	datore di lavoro sostituto di imposta: ritenuta a titolo di acconto IRPEF con obbligo di rivalsa
	Art. 19, L. n. 218/1952	responsabilità del datore di lavoro per il pagamento dei contributi previdenziali anche per la quota a carico del lavoratore
	Art. 12, L. n. 153/1969	definizione della base imponibile previdenziale: tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro
Prassi	Ministero del lavoro, nota prot. n. 11754 del 17 dicembre 2021	parere dell'Ufficio legislativo sulla corretta esposizione degli importi lordi nella diffida accertativa
Giurisprudenza	Cass., sez. lav., sent. n. 8017 del 21 marzo 2019	accertamento e liquidazione delle differenze retributive al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali
	Cass., sez. lav., sent. n. 13164 del 25 maggio 2018	detrazione degli acconti corrisposti nel loro concreto e effettivo importo, a prescindere dall'omissione delle ritenute

1. ESPOSIZIONE DEGLI IMPORTI AL LORDO DELLE RITENUTE FISCALI E PREVIDENZIALI

Il personale ispettivo deve indicare i crediti patrimoniali oggetto di diffida **accertativa al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali**. La Cassazione (sent. n. 8017/2019) ha chiarito che il datore di lavoro può procedere alle ritenute previdenziali a carico del lavoratore solo in caso di tempestivo pagamento del contributo ai sensi dell'[art. 19, L. n. 218/1952](#). Le **ritenute fiscali**, invece, **non possono essere detratte dal debito per differenze retributive**, attenendo al rapporto tributario tra contribuente ed erario e non al rapporto civilistico datore-lavoratore; saranno pagate dal lavoratore solo dopo aver effettivamente percepito le somme, in applicazione del criterio di cassa.

In pratica, occorre fare riferimento agli **importi retributivi indicati nel CCNL applicato dal datore di lavoro**, comprese le maggiorazioni per straordinario, lavoro supplementare, domenicale o notturno. In caso di utilizzo della busta paga si prende l'importo mensile lordo previdenziale o, per le somme escluse dalla base imponibile previdenziale ex art. 12 [L. n. 153/1969](#) (ad es. TFR), l'importo lordo fiscale. Le indennità di trasferta fuori dal comune nei limiti TUIR, esenti anche fiscalmente, vanno inserite separatamente.

2. DETRAZIONE DEGLI ACCONTI GIÀ CORRISPOSTI: DIVIETO DI LORDIZZAZIONE

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia già corrisposto al lavoratore parte della retribuzione dovuta, tale somma **va detratta direttamente dall'importo lordo contrattuale, senza alcuna operazione di lordizzazione**, poiché si tratta di un importo da considerare già al lordo. Il risultato è il **credito lordo oggetto di diffida accertativa**. La stessa regola si applica laddove siano stati corrisposti compensi riferiti a una diversa qualificazione del rapporto, che risultino incapienti rispetto alla retribuzione contrattuale.

La Cassazione (sent. n. 13164/2018) ha confermato che, in sede di accertamento contabile delle differenze retributive, **dalle somme lorde spettanti al lavoratore vanno detratte le somme corrisposte dal datore nel loro concreto effettivo importo**, a prescindere dall'omissione delle ritenute previdenziali e fiscali da parte del datore. In diffida si dovrà dare conto di quanto già corrisposto, al fine di individuare l'importo lordo complessivo sul quale, solo all'atto della materiale corresponsione, **saranno operate le trattenute fiscali e previdenziali**.

141 — Nota n. 2008/2021

Decreto flussi stagionali – inclusione dell'attività florovivaistica nel settore agricolo ex art. 24 D.Lgs. n. 286/1998

L'attività florovivaistica rientra nell'ambito applicativo dell'art. 24 D.Lgs. n. 286/1998 relativo al lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo, per tre ragioni concorrenti: la revisione della nozione di imprenditore agricolo ex art. 2135 c.c. (che include le attività connesse), la formulazione generale della norma senza distinzione tra qualifiche contrattuali interne al settore, e il CCNL operai agricoli e florovivaisti che equipara le due categorie.

Atto	Nota n. 2008 del 24 dicembre 2021	
Oggetto	valutazione istanze presentate con decreto flussi stagionali – stagionalità nel settore agricolo e florovivaismo	
Norme	Art. 24, D.Lgs. n. 286/1998	lavoro subordinato a carattere stagionale nel settore agricolo: condizioni per il rilascio del nulla osta
	Art. 2135, c.c. (come novellato dall'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 228/2001)	nozione di imprenditore agricolo: attività principali e attività connesse
	Art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015	rinvio alla contrattazione collettiva per l'individuazione delle attività stagionali
	D.P.R. n. 1525/1963	elenco delle attività stagionali (ancora applicabile nelle more dell'adozione del D.M. ex art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015)
Prassi	Ministero del lavoro, nota prot. n. 11965 del 21 dicembre 2021	parere dell'Ufficio legislativo sull'inclusione del florovivaismo nel settore agricolo ai fini dei flussi stagionali
	CCNL operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018, artt. 1, 21 e 22	equiparazione tra operai agricoli e florovivaisti come lavoratori del settore agricolo

1. INCLUSIONE DEL FLOROVIVAISMO NEL SETTORE AGRICOLO: TRE RAGIONI CONCORRENTI

L'[art. 24, comma 1, D.Lgs. n. 286/1998](#) si riferisce in maniera generale al «settore agricolo» senza distinguere tra le qualifiche contrattuali interne (operaio agricolo vs. operaio florovivaista). Una lettura restrittiva che limitasse l'applicazione alle sole assunzioni di «operai agricoli» non è compatibile con la revisione della nozione di imprenditore agricolo operata dall'[art. 2135 c.c.](#) (come novellato dal [D.Lgs. n. 228/2001](#)), che ricomprende, oltre alle attività principali dirette alla cura di un ciclo biologico, anche le «**attività connesse**» quali **manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione di prodotti ottenuti dalla coltivazione del fondo** — novero nel quale è possibile ascrivere l'attività florovivaistica.

A sostegno dell'inclusione concorrono ulteriori due argomenti. Il [D.P.R. n. 1525/1963](#) — ancora applicabile nelle more del D.M. ex [art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#) — non menziona esplicitamente il florovivaismo tra le attività stagionali, ma la **contrattazione collettiva di settore**, cui la norma rinvia, colma tale lacuna. Gli artt. 1, 21 e 22 del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018 portano a dedurre che **entrambe le classificazioni (operaio agricolo e florovivaista) esprimano indistintamente lavoratori del settore agricolo**, rendendo ammissibile il rilascio del nulla osta ai fini dei flussi di ingresso stagionale.

142 — Nota n. 29/2022

Lavoratori autonomi occasionali – obbligo di comunicazione preventiva all'ITL: ambito, modalità, contenuto e sanzioni

La nota fornisce le prime indicazioni operative sull'obbligo di comunicazione preventiva dell'avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali, introdotto dalla L. n. 215/2021 (conversione del D.L. n. 146/2021) all'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008. Sono definiti l'ambito soggettivo (committenti imprenditori, lavoratori ex art. 2222 c.c. in regime fiscale occasionale), i soggetti esclusi, le modalità di invio (e-mail agli ITL), il contenuto minimo, le regole di annullamento e le sanzioni da 500 a 2.500 euro per lavoratore (non diffidabili).

Atto	Nota n. 29 del 11 gennaio 2022	
Oggetto	art. 13, D.L. n. 146/2021 conv. da L. n. 215/2021 – obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali	
Norme	Art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di comunicazione preventiva all'ITL per l'avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali
	Art. 13, D.L. n. 146/2021, conv. da L. n. 215/2021	introduzione dell'obbligo comunicazionale per i lavoratori autonomi occasionali
	Art. 2222, c.c.	definizione del contratto d'opera: lavoratore che si obbliga a compiere un'opera o un servizio con prevalente lavoro proprio e senza vincolo di subordinazione
	Art. 67, comma 1, lett. l), D.P.R. n. 917/1986 (TUIR)	regime fiscale dei redditi diversi da attività occasionale di lavoro autonomo
	Art. 15, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015	modalità operative della comunicazione per il lavoro intermittente: applicabili per analogia ai LAO
	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	diffida obbligatoria: espressamente esclusa per le violazioni dell'obbligo comunicazionale per i LAO
	Art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	collaborazioni etero-organizzate: escluse dall'obbligo LAO perché già soggette a comunicazione preventiva ex art. 9-bis D.L. n. 510/1996
	Art. 54-bis, D.L. n. 50/2017, conv. da L. n. 96/2017	prestazioni occasionali (voucher): escluse dall'obbligo LAO per autonomi adempimenti comunicativi
Prassi	Ministero del lavoro, nota prot. n. 141 del 7 gennaio 2022	parere dell'Ufficio legislativo MLPS sulle prime indicazioni operative per l'obbligo comunicazionale dei LAO

1. AMBITO SOGGETTIVO: COMMITTENTI IMPRENDITORI E LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI EX ART. 2222 C.C.

L'obbligo comunicazionale è previsto all'interno della disciplina della sospensione dell'attività imprenditoriale ex [art. 14 D.Lgs. n. 81/2008](#), pertanto **interessa esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori**. Sul fronte dei lavoratori, la norma si applica ai lavoratori autonomi occasionali inquadrabili nell'art. 2222 c.c. e soggetti al regime fiscale dei redditi diversi ai sensi [dell'art. 67, comma 1, lett. l\), TUIR](#). Sono invece esclusi: le collaborazioni coordinate e continuative (incluse quelle etero-organizzate), i rapporti di prestazione occasionale ex art. 54-bis D.L. n. 50/2017, le professioni intellettuali soggette a IVA e i **rapporti intermediati da piattaforme digitali** (soggetti alla speciale disciplina della L. n. 233/2021 che impone la comunicazione entro il 20° giorno del mese successivo all'instaurazione).

2. MODALITÀ, CONTENUTO DELLA COMUNICAZIONE E REGIME TRANSITORIO

La comunicazione va effettuata **prima dell'inizio della prestazione mediante e-mail all'ITL competente per il luogo di svolgimento**, con le modalità operative del lavoro intermittente ex [art. 15, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015](#). Il contenuto minimo — in assenza del quale la comunicazione è considerata omessa — comprende: dati di committente e prestatore; luogo della prestazione; descrizione sintetica dell'attività; data di inizio e arco temporale presunto; **ammontare del compenso se già stabilito al momento dell'incarico**. Eventuali errori che non compromettano l'identificazione delle parti, la data di inizio e il luogo non possono qualificarsi come omissione.

Per i rapporti in essere alla data di emanazione della nota e per quelli avviati dal 21 dicembre già cessati, stante l'assenza di indicazioni di legge, la comunicazione andava effettuata entro il 18 gennaio 2022. Per i rapporti avviati successivamente alla pubblicazione della nota, **vige il regime ordinario: comunicazione preventiva prima dell'inizio della prestazione**. Una comunicazione già trasmessa può essere annullata o modificata in qualunque momento anteriore all'inizio dell'attività.

3. SANZIONI E INAPPLICABILITÀ DELLA DIFFIDA OBBLIGATORIA

In caso di omessa o ritardata comunicazione si applica la **sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro per ciascun lavoratore autonomo occasionale interessato**. Le sanzioni possono essere più di una se gli obblighi omessi riguardano più lavoratori, e si applicano anche se il rapporto si protrae oltre il periodo comunicato senza nuova comunicazione. La disposizione **esclude espressamente l'istituto della diffida obbligatoria** ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004, in linea con il regime sanzionatorio del lavoro intermittente cui la norma si richiama per le modalità operative.

143 — Nota n. 109/2022

Lavoratori autonomi occasionali – FAQ su comunicazione preventiva: soggetti obbligati ed esclusioni

Chiarimenti in forma di FAQ sull'obbligo di comunicazione preventiva ex art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008, condivisi con il Ministero del lavoro. Sono definiti i committenti obbligati (solo imprenditori) e le categorie escluse: P.A., ETS non commerciali, studi professionali, prestazioni intellettuali, lavoratori dello spettacolo.

Atto	Nota n. 109 del 27 gennaio 2022	
Oggetto	art. 13, D.L. n. 146/2021 conv. da L. n. 215/2021 – obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali – ulteriori chiarimenti	
Norme	Art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di comunicazione preventiva dei lavoratori autonomi occasionali
	Art. 13, D.L. n. 146/2021 conv. da L. n. 215/2021	modifica dell'art. 14 D.Lgs. 81/2008 in materia di comunicazione LAO
	Art. 2222 c.c.	contratto d'opera: definizione di lavoratore autonomo occasionale
	Art. 2229 c.c.	esercizio delle professioni intellettuali
	Art. 67, comma 1, lett. l), D.P.R. n. 917/1986	regime fiscale dei redditi da lavoro autonomo occasionale
	Art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001	elenco delle pubbliche amministrazioni escluse dall'obbligo
Prassi	Art. 6, D.Lgs. C.P.S. n. 708/1947	obblighi di comunicazione specifici per lavoratori dello spettacolo
	INL-Min. Lavoro, nota prot. n. 29 dell'11/01/2022	prima comunicazione sull'obbligo di comunicazione LAO

1. COMMITTENTI OBBLIGATI ED ESCLUSI

L'[art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008](#) – come modificato dall'[art. 13, D.L. n. 146/2021](#) – riguarda **esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori**. Sono escluse la pubblica amministrazione e gli enti pubblici non economici di cui all'[art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001](#), le ASD e le SSD senza finalità di lucro.

Gli enti del Terzo settore che svolgono esclusivamente attività non commerciale sono parimenti esclusi; tuttavia, laddove svolgano anche in via marginale un'attività d'impresa, sono tenuti all'adempimento per i lavoratori autonomi occasionali impiegati in tale attività. Le Fondazioni ITS e gli **studi professionali non organizzati in forma d'impresa** sono esclusi poiché la loro attività non è qualificabile come attività d'impresa.

2. ESCLUSIONE PER NATURA INTELLETTUALE DELLA PRESTAZIONE

Sono escluse le prestazioni riconducibili alla disciplina delle professioni intellettuali ex [artt. 2229 e ss. c.c.](#) In ragione della **ratio antielusiva della norma** – volta a contrastare forme elusive nell'utilizzo del lavoro autonomo occasionale – sono escluse le prestazioni prettamente intellettuali: correttori di bozze, progettisti grafici, lettori di opere, relatori in convegni, docenti, redattori.

Il luogo di svolgimento, anche remoto o telematico, **non costituisce scriminante dell'obbligo**: se però l'attività rientra nelle prestazioni intellettuali, l'esclusione opera indipendentemente dalla modalità di erogazione.

3. FIGURE ESCLUSE PER QUALIFICAZIONE REDDITUALE

L'obbligo riguarda i soli lavoratori autonomi occasionali ai sensi dell'[art. 2222 c.c.](#) soggetti al regime fiscale di cui all'[art. 67, comma 1, lett. i\), D.P.R. n. 917/1986](#). Sono esclusi il **procacciatore d'affari occasionale e l'incaricato alla vendita a domicilio**, i cui redditi ricadono nell'art. 67, comma 1, lett. i) (redditi commerciali) e non nell'ambito della norma.

I lavoratori autonomi dello spettacolo sono esclusi nella misura in cui già soggetti agli **specifici obblighi comunicativi ex art. 6 D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947**: la disciplina speciale assorbe quella generale, rendendo inapplicabile l'[art. 14 D.Lgs. n. 81/2008](#) a tali soggetti.

144 — Nota n. 1435/2022

Green pass base obbligatorio per l'accesso agli uffici ITL dal 1° febbraio 2022

La nota dispone che, a decorrere dal 1° febbraio e fino al 31 marzo 2022, l'accesso agli uffici degli Ispettorati territoriali del lavoro è subordinato al possesso di una certificazione verde Covid-19 'base' (tampone negativo, vaccinazione o guarigione), in attuazione del D.L. n. 1/2022. I dirigenti adottano le necessarie disposizioni interne di verifica, con esclusione dei minori di 12 anni e dei soggetti esenti dalla campagna vaccinale.

Atto	Nota n. 1435 del 31 gennaio 2022	
Oggetto	Decreto legge 7 gennaio 2022, n. 1 (G.U. n. 4 del 7.1.2022) – estensione dell'impiego delle certificazioni verdi Covid-19 – Modifiche al Regolamento per lo svolgimento in sicurezza del lavoro nell'ambito dell'Ispettorato Nazionale del lavoro	
Norme	Art. 1, D.L. n. 1/2022	obbligo di Green pass base per accesso ai pubblici uffici dal 1° febbraio 2022
Prassi	INL, Decreto n. 679 del 14/10/2021	Regolamento per lo svolgimento in sicurezza del lavoro nell'ambito INL mediante certificazione COVID-19

1. OBBLIGO DI GREEN PASS BASE E SOGGETTI ESCLUSI

A decorrere dal 1° febbraio e fino al 31 marzo 2022, il D.L. n. 1/2022 introduce l'obbligo del possesso di una certificazione verde Covid-19 'base' per l'accesso ai pubblici uffici. Sono ammesse le certificazioni derivanti da **tampone negativo in corso di validità, vaccinazione o guarigione**. Gli utenti privi di tali certificazioni non possono accedere agli uffici dell'Ispettorato.

Sono esclusi dall'obbligo i soggetti di età inferiore ai dodici anni e i soggetti **esenti dalla campagna vaccinale** sulla base di certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti dal Ministero della salute.

2. ADEMPIMENTI ORGANIZZATIVI DEI DIRIGENTI

Ai fini della verifica dell'osservanza dell'obbligo, i dirigenti degli uffici adottano le necessarie disposizioni interne, nell'esercizio della propria autonomia gestionale e organizzativa. È prevista la possibilità di **designare personale specificamente incaricato della verifica**, utilizzando il modello di 'assegnazione di compiti e funzioni' (allegato MODELLO A-bis), in base all'art. 6, capoverso 3, punto 1) del Regolamento INL per la protezione dei dati personali.

Gli uffici sono tenuti ad apporre all'ingresso dei locali l'informativa per l'utenza (allegato MODELLO C-bis) relativa al **trattamento dei dati personali per la verifica delle certificazioni verdi** effettuato dall'Ispettorato nazionale del lavoro, in ottemperanza alla disciplina in materia di protezione dei dati personali.

145 — nota n. 151/2022

Revoca sospensione ex art. 14 D.Lgs. 81/2008: lavoratori stagionali, avventizi e extracomunitari in agricoltura

La nota fornisce chiarimenti sui presupposti per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 D.Lgs. 81/2008 adottato per irregolare occupazione di lavoratori agricoli stagionali, avventizi o extracomunitari. Sono individuate le condizioni di regolarizzazione ammissibili, anche mediante contratti a termine inferiori a 90 giorni, e le modalità di prova contributiva per i lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno.

Atto	nota n. 151 del 2 febbraio 2022	
Oggetto	Richiesta parere su condizioni di revoca del provvedimento di sospensione ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008.	
Norme	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	sospensione dell'attività imprenditoriale
	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	diffida accertativa
Prassi	Circ. Min. Lavoro n. 26/2015	condizioni di revoca della sospensione e maxisanzione
	Nota Min. Lavoro prot. n. 847 del 31 gennaio 2022	parere su revoca sospensione agricoltura

1. CONDIZIONI DI REVOCA: LAVORATORI STAGIONALI E AVVENTIZI

Le condizioni per la revoca del **provvedimento di sospensione** sono, oltre al **pagamento della somma aggiuntiva**, la **regolarizzazione contrattuale del lavoratore** «di norma» mediante le tipologie previste dalla disciplina sulla maxisanzione, secondo quanto chiarito dalla circ. Min. Lavoro n. 26/2015.

Nel settore agricolo e nei comparti stagionali o avventizi è ammessa la regolarizzazione con **contratto a termine di durata inferiore a 90 giorni**, purché compatibile con la prestazione già resa. Tuttavia, il **mantenimento in servizio inferiore a tre mesi** preclude l'ammissione al pagamento della diffida ex [art. 13 D.Lgs. n. 124/2004](#).

2. LAVORATORI EXTRACOMUNITARI PRIVI DI PERMESSO DI SOGGIORNO

Per i lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno impiegati in aziende agricole, data l'impossibilità di una piena **regolarizzazione del lavoratore irregolare**, il datore di lavoro deve fornire prova del **pagamento della somma aggiuntiva** e del versamento dei contributi previdenziali dovuti, ovvero documentare l'avvenuta denuncia contributiva secondo le modalità INPS.

146 — circolare n. 1/2022

Obblighi formativi in materia di salute e sicurezza: modifiche all'art. 37 D.Lgs. 81/2008 introdotte dal D.L. 146/2021

La circolare illustra le novità introdotte dall'art. 13 del D.L. n. 146/2021 all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di obblighi formativi per datori di lavoro, dirigenti e preposti. Chiarisce il regime transitorio applicabile nelle more dell'accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni e definisce i contenuti obbligatori dell'addestramento, con registro informatizzato obbligatorio dal 21 dicembre 2021.

Atto	circolare n. 1 del 16 febbraio 2022	
Oggetto	Art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 come modificato dal D.L. n. 146/2021 (conv. da L. n. 215/2021) – obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.	
Norme	Art. 37, D.Lgs. n. 81/2008	formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti
	Art. 13, D.L. n. 146/2021 conv. da L. n. 215/2021	modifiche agli obblighi formativi
	D.Lgs. n. 758/1994	prescrizione obbligatoria in materia di sicurezza
Prassi	Accordo Conferenza Stato-Regioni n. 221 del 21 dicembre 2011	formazione dirigenti e preposti
	Nota Min. Lavoro prot. n. 1410 del 16 febbraio 2022	condivisione circolare obblighi formativi

1. DATORE DI LAVORO: NUOVO SOGGETTO DESTINATARIO DEGLI OBBLIGHI FORMATIVI

Il nuovo comma 7 dell'[art. 37 D.Lgs. n. 81/2008](#) individua il datore di lavoro quale soggetto obbligato alla formazione in materia di sicurezza, **unitamente a dirigenti e preposti**. La disciplina di dettaglio è demandata a un accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni da adottarsi entro il 30 giugno 2022, che definirà durata, contenuti minimi e modalità della formazione.

2. DIRIGENTI E PREPOSTI: REGIME TRANSITORIO E FORMAZIONE IN PRESENZA

Nelle more dell'accordo in Conferenza, dirigenti e preposti restano soggetti agli obblighi formativi dell'**accordo n. 221 del 21 dicembre 2011**. Con specifico riferimento al preposto, il nuovo comma 7-ter richiede che la **formazione si svolga interamente in presenza** con cadenza almeno biennale; tale requisito troverà piena applicazione in relazione ai contenuti che saranno definiti dalla Conferenza.

I nuovi obblighi formativi di datori di lavoro, dirigenti e preposti non possono costituire, nelle more dell'accordo, presupposto per l'adozione della prescrizione ex [D.Lgs. n. 758/1994](#). Diversamente, la violazione degli obblighi di addestramento di cui al comma 5 è immediatamente sanzionabile laddove manchi la prova pratica o l'esercitazione applicata richieste dal [D.L. n. 146/2021](#).

3. ADDESTRAMENTO: CONTENUTI OBBLIGATORI E REGISTRO INFORMATIZZATO

Il comma 5 dell'art. 37 specifica che l'addestramento consiste nella **prova pratica per l'uso sicuro delle attrezzature** e nell'esercitazione applicata per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi devono essere **tracciati in apposito registro informatizzato** con riferimento alle attività svolte dal 21 dicembre 2021; il mancato tracciamento non è sanzionabile ma consente l'emanazione di una disposizione.

147 — Nota n. 315/2022

Comunicazioni dei rapporti di lavoro in codatorialità – indicazioni operative sul modello Unirete

La nota fornisce indicazioni operative sulle comunicazioni telematiche dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità nell'ambito di contratti di rete, introdotte dal D.M. n. 205/2021. Chiarisce i modelli Unirete, la tempistica, i profili previdenziali e il regime di solidarietà tra co-datori.

Atto	Nota n. 315 del 22 febbraio 2022	
Oggetto	D.M. 29 ottobre 2021, n. 205 – comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità – indicazioni operative.	
Norme	Art. 3, commi 4-ter e 4-sexies, D.L. n. 5/2009	contratti di rete e regime di codatorialità
	Art. 1, comma 1, lett. h), D.l. 30 ottobre 2007	abilitazione comunicazioni telematiche
	Art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989 (conv. L. n. 389/1989)	CCNL di riferimento per trattamento previdenziale
	Art. 2103 c.c.	mansioni e ius variandi
	Art. 1294 c.c.	solidarietà tra condebitori
	Art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003	sanzioni per omissioni comunicative al Centro per l'impiego
	Art. 4, D.M. n. 205/2021	responsabilità dell'impresa referente per le comunicazioni
	D.Lgs. n. 81/2008	tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Prassi	Min. Lavoro nota prot. n. 1533 del 21 febbraio 2022	parere Ufficio legislativo su D.M. n. 205/2021
	INL nota prot. n. 315 del 22 febbraio 2022	indicazioni operative modello Unirete
Giurisprudenza	Cass. n. 22927/2005	solidarietà datoriale in rapporti con più datori di lavoro
	Cass. n. 8809/2009	corresponsabilità retributiva in posizioni datoriali complesse
	Cass. n. 25270/2011	solidarietà dell'obbligazione datoriale soggettivamente complessa
	Cass. n. 17775/2016	rapporto di lavoro con più co-datori e regime solidale
	Cass. n. 3899/2019	obbligazione solidale nel contratto di rete con codatorialità

1. MODELLI E TEMPISTICA DELLE COMUNICAZIONI

Le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione della codatorialità nell'ambito di un contratto di rete sono effettuate attraverso il **modello "Unirete" accessibile dal sito www.servizi.lavoro.gov.it**. Tali comunicazioni sono da effettuarsi a far data dal 23 febbraio 2022, ossia dal giorno successivo alla pubblicazione del D.M. n. 205/2021 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In relazione ai rapporti di lavoro in codatorialità già in essere alla predetta data, in assenza di esplicite previsioni al riguardo, sarà invece possibile effettuare le comunicazioni **entro trenta giorni dall'entrata in vigore del D.M., e quindi entro il 24 marzo 2022**. Gli adempimenti comunicativi dovranno essere effettuati da un'unica impresa retista, individuata come referente nel contratto di rete.

Ai fini dell'abilitazione ai sensi [dell'art. 1, comma 1, lett. h\), del D.L. 30 ottobre 2007](#), l'impresa referente allega il contratto di rete, comprensivo delle **regole di ingaggio che disciplinano la codatorialità**, da cui risulti l'elenco delle imprese co-datori e l'individuazione dell'impresa referente.

Con il Modello Unirete Assunzione l'impresa referente comunica i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro avviati a seguito dell'attivazione del regime di codatorialità. Per i lavoratori neoassunti deve essere individuato un **datore di lavoro di riferimento** – ai sensi [dell'art. 3, comma 1, del D.M. n. 205/2021](#) – in capo al quale sono ricondotti gli obblighi di registrazione sul Libro unico del lavoro nonché gli adempimenti previdenziali e assicurativi.

Per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione della codatorialità, l'impresa referente compila il medesimo modello Unirete Assunzione, indicando quale co-datore di riferimento il datore di lavoro originario. Il **rapporto di lavoro originario resta sospeso fino all'eventuale cessazione della codatorialità** e nessun altro obbligo comunicativo è imposto al datore di lavoro originario.

Il Modello Unirete Cessazione trova utilizzo nelle ipotesi in cui venga meno il regime di codatorialità per cessazione della rete, per la fuoriuscita dell'impresa retista di riferimento o per la **cessazione del singolo rapporto di lavoro in codatorialità**. Nel caso di cessazione dell'intera rete, la comunicazione della chiusura determina la cessazione dei rapporti dei lavoratori assunti e messi direttamente a fattor comune; per i lavoratori già in forza, il rapporto prosegue con il datore originario.

2. PROFILI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI

Il trattamento previdenziale e assicurativo del lavoratore in codatorialità viene definito in base alla classificazione dell'impresa indicata nella comunicazione UniRete come datore di lavoro di riferimento e in virtù dell'**imponibile retributivo determinato dal contratto collettivo riferibile alla stessa impresa**, in funzione della categoria, del livello e delle mansioni assegnate al lavoratore.

Il lavoratore, benché in codatorialità, deve essere adibito presso ciascun co-datore alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore successivamente acquisito, in applicazione del disposto dell'[art. 2103 c.c.](#). Resta pertanto intangibile il regime regolatorio del **ius variandi**, salva la possibilità di ricondurre il mutamento degli assetti organizzativi abilitanti l'adibizione a mansioni inferiori all'intervenuto contratto di rete, fermo il diritto alla conservazione della categoria di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento.

Il [D.M. n. 205/2021](#) prevede un meccanismo di maggior tutela per il lavoratore che effettui la prestazione per imprese che applicano differenti contratti collettivi. Laddove la prestazione sia stata resa prevalentemente per un'impresa che applichi un CCNL con **retribuzione più elevata per la medesima mansione**, l'imponibile oggetto di denuncia mensile dovrà essere adeguato a tale maggiore importo. Le registrazioni sul LUL riportano l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore.

3. REGIME DI SOLIDARIETÀ

Nel rapporto di lavoro in codatorialità tutti i retisti assumono il ruolo sostanziale di datori di lavoro dei lavoratori coinvolti, benché gli adempimenti gestionali siano formalmente riservati a un'unica impresa. La stipula del contratto di rete implica l'insorgenza dell'**obbligo di rendere la prestazione nei confronti di tutti i co-datori** e, in capo a quest'ultimi, dell'obbligo di corrispondere la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali.

Ne consegue che l'adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro potrà essere richiesto, per l'intero, a ciascuno dei co-datori, ferma la valenza, nei soli rapporti interni, di accordi limitativi della responsabilità con **facoltà di regresso** nel rispetto delle regole stabilite tra le parti. La giurisprudenza di legittimità ha ritenuto che un rapporto di lavoro con posizione datoriale soggettivamente complessa rende "solidale l'obbligazione del datore di lavoro" con applicazione del regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa ex [art. 1294 c.c.](#).

4. CAMPO DI APPLICAZIONE

Le regole trovano applicazione per tutti i rapporti in codatorialità costituiti nell'ambito dei contratti di rete stipulati ai sensi [dell'art. 3, comma 4-ter e comma 4-sexies, del D.L. n. 5/2009](#) in essere alla data di entrata in vigore del

D.M. n. 205/2021 (23 febbraio 2022) o instaurati successivamente. Per i contratti di rete stipulati con **obiettivo di solidarietà occupazionale (comma 4-sexies)** – limitati agli anni 2020 e 2021 – il contratto esplica i suoi effetti anche oltre la data di scadenza e fino alla sua naturale conclusione.

L'impresa referente per le comunicazioni telematiche relative alla codatorialità è **l'unica responsabile per eventuali omissioni delle comunicazioni**, potendo incorrere nella sanzione di cui all'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, prevista per le violazioni inerenti le comunicazioni telematiche al Centro per l'impiego. Il sistema UniRete gestisce anche le comunicazioni di distacco dei lavoratori in codatorialità verso imprese della rete non aderenti o verso imprese esterne.

148 — Nota n. 393/2022

Lavoratori autonomi occasionali – integrazione FAQ sull'obbligo di comunicazione preventiva (FAQ 11–20)

La nota integra le FAQ emanate con la nota n. 109 del 27 gennaio 2022 sull'obbligo di comunicazione preventiva dei lavoratori autonomi occasionali ex art. 14, D.Lgs. n. 81/2008, modificato dall'art. 13, D.L. n. 146/2021. Fornisce chiarimenti su volontari, prestazioni intellettuali, piattaforme digitali, S.p.A. pubbliche e casi specifici.

Atto	Nota n. 393 del 1° marzo 2022	
Oggetto	Art. 13, D.L. n. 146/2021 conv. da L. n. 215/2021 – obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali – integrazione FAQ del 27 gennaio 2022.	
Norme	Art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di comunicazione preventiva lavoratori autonomi occasionali
	Art. 13, D.L. n. 146/2021 (conv. L. n. 215/2021)	modifica dell'art. 14 D.Lgs. n. 81/2008
	Art. 2222 c.c.	contratto d'opera: definizione di lavoratore autonomo occasionale
	Art. 67, comma 1, lett. l), D.P.R. n. 917/1986	regime fiscale redditi da lavoro autonomo occasionale
	Art. 9-bis, commi 2, 2-quater e 2-quinquies, D.L. n. 510/1996	comunicazioni obbligatorie per piattaforme digitali
Prassi	ML e INL nota prot. n. 29 dell'11 gennaio 2022	prime indicazioni operative sull'obbligo di comunicazione
	INL nota prot. n. 109 del 27 gennaio 2022	FAQ 1–10 sull'obbligo di comunicazione lavoratori autonomi occasionali
	INL nota prot. n. 393 del 1° marzo 2022	integrazione FAQ 11–20

1. AMBITO SOGGETTIVO: VOLONTARI E PRESTAZIONI INTELLETTUALI

I soggetti che svolgono esclusivamente attività di volontariato, a fronte della quale percepiscono solo rimborsi spese, **non rientrano nell'obbligo di comunicazione** di cui all'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008. L'obbligo riguarda esclusivamente i lavoratori qualificabili ai sensi dell'[art. 2222 c.c.](#) e sottoposti al regime fiscale di cui all'art. 67, comma 1, lett. l), D.P.R. n. 917/1986. Resta salva ogni verifica sull'esatta qualificazione dei rapporti concreti.

Le guide turistiche, i traduttori, gli interpreti, i docenti di lingua e i medici iscritti all'ordine che rendono consulenze scientifiche sono **esclusi dall'obbligo in quanto svolgono prestazioni di natura prettamente intellettuale**, categoria già chiarita nella nota n. 109/2022 (FAQ n. 5). L'esclusione si applica anche quando le prestazioni di traduzione siano rese in favore di imprese che gestiscono network di collaboratori occasionali in più lingue.

2. PIATTAFORME DIGITALI E DOPPIO BINARIO COMUNICATIVO

Le prestazioni occasionali affidate tramite piattaforma digitale – come l'assegnazione di progetti di traduzione a traduttori, revisori e linguisti mediante inviti da parte di Project Manager – sono escluse dall'obbligo di comunicazione ex [art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008](#). Tuttavia, poiché si utilizzano piattaforme digitali, esse

rientrano nell'obbligo di comunicazione ex art. 9-bis, D.L. n. 510/1996 (come modificato dal D.L. n. 152/2021), che impone comunicazioni distinte per i rapporti gestiti tramite piattaforma.

3. SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA E CASI SPECIALI

Le società per azioni a partecipazione pubblica **non possono ritenersi equiparabili a una P.A.** per la sola circostanza che l'ente pubblico ne possieda le azioni, e sono pertanto tenute alla comunicazione preventiva ex art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008, quando ricorrano a prestazioni di lavoro autonomo occasionale.

Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale svolte all'estero in regime di smartworking da lavoratori non residenti in Italia nell'ambito di progetti per i migranti non sono soggette all'obbligo comunicativo, in quanto **assoggettate alla disciplina del Paese in cui vengono espletate**. La concessione dell'uso dell'immagine da parte di un atleta per sponsorizzare un marchio non integra una prestazione lavorativa ma un obbligo "di permettere", e quindi non è soggetta all'obbligo di comunicazione.

I produttori assicurativi occasionali (quinto gruppo del contratto collettivo per la disciplina dei rapporti tra agenti e produttori di assicurazione) sono soggetti all'obbligo di comunicazione; ne sono invece esclusi i produttori di 3° e 4° gruppo, **trattandosi di attività commerciale e non di prestazione occasionale ex art. 2222 c.c..**

Le prestazioni di pronto intervento rese nelle ore serali/notturne e nei giorni festivi da tecnici patentati contattati tramite call center – che non hanno obbligo di risposta alla chiamata – potranno rilevare ai fini della **non sanzionabilità per omessa comunicazione nei termini**, tenuto conto dell'oggettiva impossibilità di conoscere e comunicare preventivamente tutti i requisiti minimi richiesti.

149 — nota n. prot. 1521/2022

Emergenza Ucraina: priorità nella trattazione delle istanze di emersione ex art. 103 D.L. 34/2020

La nota raccomanda agli Ispettorati territoriali di assicurare trattazione prioritaria alle istanze di emersione dei rapporti di lavoro ex art. 103 D.L. n. 34/2020 riferite a cittadini di nazionalità ucraina, al fine di agevolare la loro mobilità territoriale e le eventuali ricongiunzioni familiari nel contesto dell'emergenza umanitaria.

Atto	nota n. prot. 1521 del 8 marzo 2022	
Oggetto	Emergenza Ucraina - D.L. n. 34/2020 convertito in legge 77/2020 – Art. 103 "Emersione dei rapporti di lavoro".	
Norme	Art. 103, D.L. n. 34/2020 conv. da L. n. 77/2020	emersione dei rapporti di lavoro

1. PRIORITÀ DELLE ISTANZE DI EMERSIONE PER CITTADINI UCRAINI

In ragione dell'emergenza umanitaria derivante dal conflitto in Ucraina, gli Ispettorati territoriali sono chiamati ad assicurare trattazione prioritaria delle istanze di emersione ex [art. 103 D.L. n. 34/2020](#) riferite a cittadini ucraini, tra le residue pratiche ancora in trattazione. L'obiettivo è agevolare la mobilità e le ricongiunzioni familiari dei soggetti interessati, nell'ambito delle procedure di regolarizzazione del rapporto di lavoro già avviate.

150 — nota n. 530/2022

Nuove disposizioni in materia di tirocini – prime indicazioni (L. n. 234/2021, commi 721-726)

La nota fornisce prime indicazioni operative sulle disposizioni in materia di tirocini introdotte dalla L. n. 234/2021 (legge di bilancio 2022), condivise con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro. Chiarisce le norme immediatamente operative (indennità di partecipazione, ricorso fraudolento, obblighi di sicurezza) e quelle di futura applicazione subordinate all'accordo in Conferenza Stato-Regioni.

Atto	nota n. 530 del 21 marzo 2022	
Oggetto	Art. 1, commi da 721 a 726, L. n. 234/2021 – nuove disposizioni in materia di tirocini – prime indicazioni.	
Norme	Art. 1, commi 721-726, L. n. 234/2021	nuove disposizioni in materia di tirocini
	Art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008	nozione di lavoratore applicabile ai tirocinanti

1. NUOVE LINEE GUIDA IN CONFERENZA STATO-REGIONI

Il comma 721 della **legge di bilancio 2022** impone al Governo e alle Regioni di concludere, entro 180 giorni, un accordo in Conferenza Stato-Regioni per definire **linee guida sui tirocini extracurricolari**, nel rispetto dei criteri di revisione, contingentamento e prevenzione dell'uso distorto dell'istituto.

Fino al recepimento regionale delle nuove linee guida, restano in vigore le **regolamentazioni regionali vigenti**, già operative in materia di **tirocini extracurricolari e curricolari** secondo i precedenti accordi del 2013 e del 2017.

2. DISPOSIZIONI IMMEDIATAMENTE OPERATIVE

Il comma 722 prevede una **sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro** per la mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione, principio informatore delle nuove linee guida in materia di **tutela economica del tirocinante**.

Il comma 723 sanziona il ricorso fraudolento al tirocinio in sostituzione di lavoro dipendente con un'ammenda di 50 euro per tirocinante per giorno; la violazione è soggetta a prescrizione obbligatoria ex [art. 20 L. n. 758/1994](#) con possibilità, su istanza del tirocinante, di riconoscimento giudiziale del rapporto di lavoro subordinato.

3. COMUNICAZIONI E OBBLIGHI DI SICUREZZA

Il comma 724 ribadisce l'**obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego** ai sensi dell'[art. 9-bis D.L. n. 510/1996](#), applicabile ai soli tirocini extracurricolari in coerenza con gli orientamenti già espressi dall'Ispettorato.

Il comma 725 pone a carico del soggetto ospitante l'obbligo di **rispetto integrale della normativa di salute e sicurezza** di cui al [D.Lgs. n. 81/2008](#), equiparando il tirocinante al lavoratore dipendente ai fini delle tutele prevenzionistiche applicabili.

151 — nota n. 573/2022

Comunicazione lavoratori autonomi occasionali – attivazione portale e termine transitorio al 30 aprile 2022

La nota informa dell'attivazione, dal 28 marzo 2022, del modello obbligatorio sul portale Servizi Lavoro del Ministero per le comunicazioni LAO ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008. Fissa al 30 aprile 2022 il termine del periodo transitorio durante il quale rimane ammessa la comunicazione via e-mail; dal 1° maggio 2022 l'unico canale valido è il portale telematico.

Atto	nota n. 573 del 28 marzo 2022	
Oggetto	Comunicazione lavoratori autonomi occasionali – termine periodo transitorio.	
Norme	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di comunicazione preventiva per lavoratori autonomi occasionali
	Art. 13, D.L. n. 146/2021	introduzione obbligo comunicazione LAO

1. ATTIVAZIONE DEL MODELLO TELEMATICO LAO

Dal 28 marzo 2022 è operativa sul portale Servizi Lavoro del Ministero la nuova applicazione per la comunicazione obbligatoria dei rapporti LAO ex [art. 14 D.Lgs. n. 81/2008](#), accessibile tramite SPID e CIE, con i dati già indicati nella nota 29/2022.

Il modello consente di indicare il **termine di completamento dell'opera o del servizio** scegliendo tra tre opzioni (7, 15 o 30 giorni); in caso di mancato completamento nel termine indicato è necessario effettuare una **nuova comunicazione preventiva**.

2. PERIODO TRANSITORIO E SCADENZA

Fino al **30 aprile 2022 rimane ammessa la comunicazione via e-mail** secondo le modalità illustrate nella nota 29/2022; dal 1° maggio 2022 il **canale telematico ministeriale è l'unico valido** e le comunicazioni via e-mail direttamente agli ispettorati saranno considerate non valide e quindi sanzionabili.

152 — circolare n. 2/2022

Erogazione della formazione di base e trasversale in apprendistato mediante FAD asincrona

La circolare chiarisce, acquisito il parere del Ministero del lavoro (nota prot. n. 3337/2022), che la formazione di base e trasversale per l'apprendistato in FAD è ammessa esclusivamente in modalità e-learning sincrona, con tracciabilità delle presenze. La FAD asincrona non è consentita; l'assenza di regolamentazione regionale rimanda all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

Atto	circolare n. 2 del 7 aprile 2022	
Oggetto	Erogazione della formazione di base e trasversale in FAD.	
Norme	Art. 44, D.Lgs. n. 81/2015	formazione nell'apprendistato professionalizzante

1. QUADRO NORMATIVO: FAD E FORMAZIONE IN APPRENDISTATO

In forza dell' [Art. 44, D.Lgs. n. 81/2015](#) e delle linee guida della [Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014](#), la formazione di base e trasversale in apprendistato può realizzarsi in FAD secondo le modalità disciplinate dalle Regioni; in assenza di regolamentazione regionale si applica l'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 per la formazione in materia di salute e sicurezza.

2. MODALITÀ AMMESSE: E-LEARNING SINCRONO

L'INL ritiene ammissibile, per la componente formativa di base e trasversale, esclusivamente la modalità **e-learning in forma sincrona**, caratterizzata da interattività a distanza tra discenti, docenti ed e-tutor; la **FAD asincrona non è consentita**, in quanto non garantisce la tracciabilità della partecipazione degli apprendisti.

Le **piattaforme telematiche utilizzate** devono assicurare il rilevamento delle presenze con output in grado di tracciare univocamente la presenza di discenti e docenti; tale requisito si applica anche laddove la formazione sia erogata da **organismi accreditati finanziati dalle aziende** per carenza di risorse regionali.

153 — Nota n. 856/2022

Maxisanzione per lavoro sommerso – vademecum aggiornato 2022: ambito di applicazione, sanzioni e casi particolari

Il vademecum aggiornato al 19 aprile 2022 illustra l'ambito soggettivo e oggettivo della maxisanzione per lavoro sommerso ex art. 3, D.L. n. 12/2002, con particolare attenzione all'interazione con l'obbligo di comunicazione preventiva LAO introdotto dall'art. 13, D.L. n. 146/2021. Analizza requisiti di applicabilità, esclusioni, regime sanzionatorio con maggiorazioni e recidiva, procedura di diffida, casistiche speciali (extracomunitari, minori, RdC, settore marittimo, appalto, tirocinio, caporalato) e scriminanti.

Atto	Nota n. 856 del 19 aprile 2022	
Oggetto	Vademecum maxisanzione per lavoro sommerso – aggiornamento 2022.	
Norme	Art. 3, D.L. n. 12/2002 (conv. L. n. 73/2002)	maxisanzione per lavoro sommerso: presupposti, misure e maggiorazioni
	D.Lgs. n. 758/1994	Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro.
	art. 19, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 276/2003	Sanzioni amministrative
	Art. 9-bis, D.L. n. 510/1996	obbligo di comunicazione preventiva di assunzione entro le ore 24 del giorno antecedente
	Art. 2094 c.c.	requisiti della subordinazione
	Art. 2222 c.c.	contratto d'opera: definizione di lavoratore autonomo occasionale
	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	sospensione dell'attività imprenditoriale; comunicazione preventiva LAO
	Art. 13, D.L. n. 146/2021 (conv. L. n. 215/2021)	introduzione obbligo comunicazione lavoratori autonomi occasionali
	Art. 54-bis, D.L. n. 50/2017	contratto di prestazione occasionale e Libretto Famiglia
	Art. 22, comma 3-ter, D.Lgs. n. 151/2015	diffidabilità della maxisanzione
	Art. 1, comma 445 lett. d) ed e), L. n. 145/2018	maggiorazione del 20% della maxisanzione
	Art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998	impiego irregolare di lavoratori extracomunitari privi di permesso
	Art. 7, comma 15-bis, D.L. n. 4/2019 (conv. L. n. 26/2019)	maggiorazione maxisanzione per percettori RdC
	Art. 22, D.Lgs. n. 81/2015	prosecuzione del contratto a tempo determinato oltre il termine
	Art. 18, commi 1 e 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003	sanzioni per somministrazione, appalto e distacco illeciti
	Art. 603 bis c.p.	intermediazione illecita e sfruttamento della manodopera (caporalato)

	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	diffida a regolarizzare
Prassi	D.M. 27 maggio 2020 – all.1	Elenco delle attività che rientrano nei settori di cui all'art. 4
	ML circ. n. 20/2008	impossibilità di comunicazione preventiva per chiusura dello studio (UniUrg)
	ML circ. n. 38/2010	ambito soggettivo e oggettivo della maxisanzione; scriminanti
	ML lett. circ. n. 8906/2007	lavoratore domestico impiegato in attività d'impresa
	ML circ. n. 26/2015	reintroduzione diffidabilità maxisanzione ex D.Lgs. n. 151/2015
	ML circ. n. 29/2006	principio tempus regit actum per illeciti permanenti
	ML circ. n. 16/2012	lavoratori autonomi iscritti nel Registro imprese adibiti in edilizia
	INL nota n. 5546/2017	requisiti della collaborazione genuina ex art. 2222 c.c.
	INL nota n. 4441/2017	diffida come elemento oggettivo per la sanzione in misura minima
	INL nota n. 1148/2019	recidiva: individuazione del trasgressore persona fisica
	INL nota n. 2594/2019	recidiva: arco triennale di riferimento e illeciti definitivamente accertati
	INL nota n. 779/2019	codice tributo VAET per maggiorazioni L. n. 145/2018
	INL nota n. 4502/2019	codici tributo per iscrizione a ruolo delle maggiorazioni
	INL nota n. 9294/2018	tracciabilità retribuzioni e configurazione illeciti giornalieri
	INL circ. n. 5/2017	contratto di prestazione occasionale e maxisanzione
	INL circ. n. 8/2018	tirocinio extracurricolare: applicazione maxisanzione per sfioramento del termine
	INL nota n. 622/2018	linee guida distacco transnazionale
	ML e INL nota prot. n. 4079/2018	lavoratori stranieri in attesa di rinnovo permesso di soggiorno
	INAIL circ. n. 36/2011	infortunio e spontaneità della regolarizzazione
	ML interpello n. 27/2014	appalto illecito e lavoro sommerso
	Ag. Entrate ris. 7/E del 22 gennaio 2019	codice tributo VAET
Giurisprudenza	Cass. civ. n. 12936/2018	compatibilità maxisanzione e sanzione penale per impiego di lavoratori clandestini (ne bis in idem escluso)

1. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

La maxisanzione si applica ai **datori di lavoro privato, indipendentemente dal fatto che siano o meno organizzati in forma di impresa**, con esclusione del datore di lavoro domestico. Tale esclusione non opera nel caso in cui il datore di lavoro occupi il lavoratore assunto come domestico in altra attività imprenditoriale o

professionale (cfr. ML circ. n. 38/2010). Sono compresi nel novero dei datori di lavoro privato anche **gli enti pubblici economici** tenuti alle comunicazioni ex [art. 9-bis, D.L. n. 510/1996](#).

I medesimi principi trovano applicazione anche con riferimento alle ipotesi di utilizzo di prestazioni rese in regime di **Libretto Famiglia non conformi** al disposto dell'[art. 54-bis, comma 6 lett. a\), D.L. n. 50/2017](#): la maxisanzione andrà applicata anche nelle ipotesi in cui il prestatore, pur correttamente gestito mediante la piattaforma INPS, venga di fatto adibito in **attività diverse da quelle tassativamente previste dalla norma** (lavori domestici, assistenza domiciliare, insegnamento privato supplementare, attività degli steward).

2. AMBITO OGGETTIVO E REQUISITI

L'illecito è integrato dalla compresenza di due requisiti: la **mancaanza della comunicazione preventiva di assunzione** – che deve essere effettuata entro le ore 24 del giorno antecedente ai sensi dell'[art. 9-bis, D.L. n. 510/1996](#) – e la sussistenza dei **requisiti della subordinazione** ai sensi dell'[art. 2094 c.c.](#). In assenza di uno dei due la maxisanzione non è applicabile.

Sono escluse dall'applicazione le prestazioni che rientrano nell'ambito del **rapporto societario o familiare**, difettando di norma il requisito della subordinazione.

Per le **collaborazioni autonome occasionali** ex [art. 2222 c.c.](#), la maxisanzione è applicabile solo in assenza di comunicazione preventiva LAO e di subordinazione accertata, salvo che siano stati assolti preventivamente gli **adempimenti fiscali e previdenziali idonei a escludere la natura sommersa** (ritenuta d'acconto del 20% tramite modello F24 o indicazione sul modello 770, Certificazione Unica, versamento alla Gestione separata INPS per compensi superiori a 5.000 euro annui). Tali adempimenti devono essere assolti preventivamente rispetto all'accertamento ispettivo e riconducibili alla prestazione oggetto di verifica (cfr. ML nota n. 16920/2014; circc. n. 33/2009 e n. 38/2010).

In presenza della **comunicazione preventiva LAO** è **sempre esclusa la maxisanzione**, ricorrendo invece la sola riqualificazione del rapporto. L'assolvimento di uno o più degli obblighi fiscali-previdenziali, anche in assenza di comunicazione preventiva, comporta la semplice riqualificazione con applicazione delle conseguenti sanzioni e recuperi contributivi nonché con l'eventuale adozione della diffida accertativa.

3. NATURA DELL'ILLECITO E LEGGE APPLICABILE

La condotta di impiego irregolare di lavoratori subordinati integra un **illecito di natura permanente** che si consuma nel momento in cui la condotta antigiuridica cessa. Ne consegue che la disciplina da applicare, in virtù del principio del **tempus regit actum**, è quella vigente al momento della cessazione della condotta illecita, diversamente da quanto previsto per gli illeciti penali per i quali vige il principio del favor rei (cfr. ML circ. n. 29/2006). Tale ricostruzione ha effetti sull'individuazione della legge da applicare nel caso di condotte illecite che si protraggano ricadendo nel periodo di vigenza di più norme succedutesi nel tempo.

4. SANZIONI: MISURE, MAGGIORAZIONI E RECIDIVA

La sanzione, incrementata del 20% dall'[art. 1, comma 445 lett. d\), L. n. 145/2018](#), è graduata per fasce in base alla durata dell'impiego irregolare: a) da euro 1.800 a 10.800 per **impiego fino a 30 giorni**; b) da euro 3.600 a 21.600 per impiego da 31 a 60 giorni; c) da euro 7.200 a 43.200 per **impiego oltre 60 giorni**.

Le sanzioni sono ulteriormente aumentate del 20% in caso di impiego di **lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno**, minori in età non lavorativa e percettori del reddito di cittadinanza (art. 3, comma 3-quater, D.L. n. 12/2002).

La maggiorazione per **recidiva comporta il raddoppio delle percentuali di maggiorazione** laddove il datore di lavoro, nei tre anni precedenti, sia stato destinatario di sanzioni per i medesimi illeciti definitivamente accertati. La recidiva richiede che:

- il trasgressore persona fisica coincida con il soggetto che ha commesso il nuovo illecito;
- le sanzioni fondanti siano divenute definitive nel triennio precedente per decorso del termine d'impugnazione, pagamento della sanzione o passaggio in giudicato della sentenza.

La maggiorazione per recidiva non si applica nei casi di:

- estinzione per pagamento in misura ridotta ex [art. 16, L. n. 689/1981](#)
- per adempimento alla prescrizione ex artt. 20 e 21, [D.Lgs. n. 758/1994](#) (cfr. INL note n. 1148/2019 e n. 2594/2019).

Per il versamento tramite F23 delle **maggiorazioni** è da utilizzare il codice tributo **"VAET"** istituito dalla L. n. 145/2018. Per l'iscrizione a ruolo delle sole somme ex comma 445 lett. d) ed e) si utilizzano i codici 3U56 e 3U57; per le altre quote contraddistinte dai codici 741T e 79AT si utilizzano rispettivamente i codici 5030/5031 e 2Y25/2Y26 (cfr. INL nota n. 779/2019 e n. 4502/2019; Ag. Entrate ris. 7/E/2019).

In caso di irrogazione della maxisanzione non si applicano le sanzioni di cui [all'art. 19, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 276/2003](#) per omessa comunicazione e mancata consegna della lettera di assunzione, né le sanzioni per omesse registrazioni sul libro unico del lavoro ex [art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008](#). La sanzione per **omessa istituzione del LUL** (comma 6) non è invece richiamata nell'esclusione e va sempre applicata. La sanzione per pagamenti non tracciabili ex [art. 1, comma 913, L. n. 205/2017](#) può coesistere con la maxisanzione (cfr. INL nota n. 9294/2018).

5. DIFFIDA A REGOLARIZZARE

La diffida ex [art. 22, comma 3-ter, D.Lgs. n. 151/2015](#) è prevista per i **lavoratori ancora in forza all'atto dell'accesso**. Per ottemperare nel termine di 120 giorni dalla notifica del verbale unico il datore deve:

- a) instaurare un contratto a **tempo indeterminato** (anche part-time con riduzione non superiore al 50%) o a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi;
- b) mantenere il lavoratore **in servizio per almeno 90 giorni** di calendario (computati al netto del periodo di lavoro in «nero»);
- c) regolarizzare l'intero periodo con **pagamento di contributi e premi**;
- d) pagare la **sanzione nella misura minima**.

La diffida costituisce elemento oggettivo di applicabilità della sanzione in misura minima e non può ritenersi adempiuta in caso di assenza del mantenimento effettivo per tre mesi, qualunque ne sia la ragione (cfr. INL parere n. 4441/2017).

Per i **lavoratori già regolarmente occupati per un periodo successivo a quello prestato in «nero»** (maxisanzione affievolita), la diffida ha ad oggetto esclusivamente la regolarizzazione del periodo irregolare: rettifica della data di inizio, pagamento di contributi e premi e **pagamento della sanzione in misura minima entro 45 giorni**. La medesima disciplina si applica ai lavoratori in «nero» non più in forza all'atto dell'accesso, per i quali non opera il requisito del mantenimento triennale.

In caso di contestazione di una pluralità di illeciti, il termine per il pagamento in misura ridotta (60 giorni ex art. 16, L. n. 689/1981) e il termine per il ricorso ex [art. 17, D.Lgs. n. 124/2004](#) decorrono dalla scadenza dei 120 giorni per l'adempimento alla diffida per tutti gli illeciti contestati nel medesimo verbale unico (cfr. ML circc. n. 41/2010 e n. 26/2015).

6. FATTISPECIE PARTICOLARI: LAVORATORI STRANIERI, MINORI E PERCETTORI RDC

L'impiego irregolare di lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno integra contestualmente il delitto ex [art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998](#) e la maxisanzione aggravata, senza violazione del principio ne bis in idem in ragione della diversità dei beni giuridici tutelati (cfr. Cass. civ. n. 12936/2018). Per tale fattispecie è esclusa la diffida. Il lavoratore in **attesa di rinnovo del permesso, in possesso del modulo di richiesta e della ricevuta**, non integra la fattispecie di reato ma la maxisanzione rimane applicabile ove ne ricorrano i presupposti (cfr. ML e INL nota n. 4079/2018).

Con riferimento alla procedura di emersione [ex art. 103, D.L. n. 34/2020](#), l'impiego senza comunicazione preventiva di lavoratori stranieri che abbiano presentato istanza di permesso temporaneo è punito con il **raddoppio delle sanzioni ex art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002**. L'aggravante si applica ai soli lavoratori con attestazione ex comma 16 del medesimo articolo, che consente l'impiego unicamente nei settori dell'allegato 1 al [D.M. 27 maggio 2020](#) (cfr. INL parere n. 1118/2020).

La non diffidabilità e la maggiorazione del 20% trovano applicazione anche per l'impiego di **minori in età non lavorativa** (privi dei dieci anni di scuola dell'obbligo e del compimento dei sedici anni) e per i **percettori del reddito di cittadinanza** ([art. 7, comma 15-bis, D.L. n. 4/2019](#)), a condizione che sia accertato il godimento del RdC da parte del nucleo familiare. In tale ultima ipotesi, non sussistendo l'impossibilità giuridica all'assunzione, il datore dovrà procedere alla regolarizzazione amministrativa e contributiva ai fini della revoca della sospensione ex [art. 14, D.Lgs. n. 81/2008](#).

7. MAXISANZIONE NEL SETTORE MARITTIMO E NELLA PROSECUZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE

Nel settore marittimo, la comunicazione avviene tramite il **modello "UniMare"** entro il ventesimo giorno successivo all'imbarco. Fino alla decorrenza del termine di venti giorni, pur in assenza degli ulteriori adempimenti documentali, la maxisanzione non può essere adottata. Laddove sia decorso il termine senza comunicazione UniMare ma siano stati adempiuti gli **obblighi documentali previsti per il settore** (Mod. A1, registrazione sui documenti di bordo), non trova applicazione la maxisanzione in quanto **tali annotazioni attestano la volontà di non occultare il rapporto** (cfr. ML circc. n. 38/2010 e n. 26/2015).

La maxisanzione può trovare applicazione per la prosecuzione del contratto a termine oltre i cosiddetti «**periodi cuscinetto**» (30 giorni per contratti di durata inferiore a sei mesi; 50 giorni per gli altri casi) previsti dall'[art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#). I periodi cuscinetto sono coperti ex lege dall'iniziale comunicazione di assunzione: la maxisanzione è applicabile **solo dal 31° o 51° giorno successivo alla scadenza** ove il rapporto sia proseguito oltre tali periodi (cfr. ML note n. 7258/2013 e n. 6689/2009).

8. MAXISANZIONE IN APPALTO, DISTACCO, SOMMINISTRAZIONE E CAPORALATO

Nei casi di appalto, distacco o somministrazione illeciti con lavoratore regolarmente assunto dall'appaltatore/distaccante/somministratore, trovano applicazione esclusivamente le sanzioni ex [art. 18, commi 1 e 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003](#) e non la maxisanzione, poiché il rapporto è regolarmente costituito in capo al datore formale che assolve agli adempimenti retributivi e contributivi (cfr. ML interpello n. 27/2014). Nei casi di **lavoratore non regolarmente assunto in fattispecie illecite**, la contestazione dell'impiego in «nero» va rivolta all'**utilizzatore quale effettivo beneficiario della prestazione**, con possibile configurazione di intermediazione illecita ex [art. 18, comma 1 secondo periodo, D.Lgs. n. 276/2003](#) a carico dello pseudo appaltatore/distaccante.

Nel caso del distacco transnazionale ex [D.Lgs. n. 136/2016](#), la maxisanzione può configurarsi solo quando l'operazione commerciale non sia associabile a una prestazione transnazionale di servizi e ricorrano:

- 1) l'assenza di qualsiasi documento (Mod. A1, documentazione [ex art. 10, D.Lgs. n. 136/2016](#));
- 2) il sostanziale «stabilimento» del lavoratore in Italia. La contestazione va rivolta all'utilizzatore italiano che eserciti il potere direttivo, o al titolare dell'impresa straniera in caso di **esterovestizione accertata** (cfr. INL nota n. 622/2018).

La maxisanzione è compatibile con il reato di caporalato ex [art. 603 bis c.p.](#), atteso che le due fattispecie tutelano beni giuridici differenti. La diffida ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, finalizzata alla regolarizzazione, dovrà imporre la corresponsione di trattamenti in linea con i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

9. SCRIMINANTI ED ESCLUSIONE DELLA MAXISANZIONE

In forza dell'art. 3, comma 4, D.L. n. 12/2002, la maxisanzione non trova applicazione nelle ipotesi in cui, dagli **adempimenti contributivi preventivamente assolti, si evidenzia la volontà di non occultare il rapporto** (cfr. ML circ. n. 38/2010). La regolarizzazione spontanea opera quando:

- a) il datore abbia effettuato la comunicazione di assunzione entro il primo adempimento contributivo (giorno 16 del mese successivo all'inizio del rapporto);
- b) il datore abbia denunciato spontaneamente la propria posizione debitoria entro 12 mesi dal termine contributivo e versato i contributi entro 30 giorni dalla denuncia con pagamento della sanzione civile ex art. 116, comma 8 lett. b), L. n. 388/2000.

La maxisanzione non opera nei casi di **impossibilità di comunicazione preventiva per chiusura dello studio di consulenza** o associazione di categoria, purché il datore abbia affidato gli adempimenti al soggetto abilitato e quest'ultimo sia effettivamente chiuso. In tal caso il datore trasmette a mezzo fax il modello UniUrg e provvede alla comunicazione ordinaria il primo giorno utile dalla riapertura (cfr. ML circc. n. 20/2008 e n. 38/2010).

In caso di **infortuni**, la regolarizzazione non può ritenersi «spontanea» laddove la comunicazione preventiva non sia stata effettuata almeno 24 ore prima dell'evento infortunistico. Non si applica nemmeno nei casi in cui l'imprenditore abbia esercitato l'ordinaria diligenza ma non avrebbe potuto prevedere l'assunzione a causa dell'**imprevedibilità dell'evento e dell'improcrastinabilità dell'assunzione** (cfr. ML note n. 440/2007, n. 4746/2007 e circ. n. 38/2010; INAIL circ. n. 36/2011).

10. MAXISANZIONE E TIROCINIO EXTRACURRICOLARE

Il tirocinio extracurricolare, pur non costituendo una forma di rapporto di lavoro, va comunicato al Centro per l'impiego tramite il sistema CO. Ove la prestazione sia stata correttamente comunicata ma ricorrano gli indici della subordinazione, essa può essere solo oggetto di **disconoscimento e riqualificazione, senza applicazione della maxisanzione**. La maxisanzione si applica invece in caso di omessa comunicazione dell'instaurazione del tirocinio e ricostruzione del rapporto in termini di lavoro subordinato, nonché per la prosecuzione del tirocinio oltre il periodo massimo fissato dalla legge regionale di riferimento, senza comunicazione di proroga (cfr. INL circ. n. 8/2018).

La maxisanzione si applica altresì qualora il datore, nelle more dell'attivazione formale del tirocinio, impieghi il futuro tirocinante in attività lavorativa subordinata senza regolare assunzione. Va verificata l'eventuale **incompatibilità del tirocinio con un precedente rapporto di lavoro subordinato** nei due anni precedenti con il soggetto ospitante, secondo quanto previsto dalla legge regionale di riferimento e dalle linee guida della Conferenza Stato-Regioni del 25 maggio 2017.

154 — nota n. 881/2022

Comunicazione lavoratori autonomi occasionali – proroga termine transitorio e-mail

La nota fa seguito alla nota 573/2022 e proroga sine die il termine transitorio per la comunicazione LAO via e-mail, mantenendo attive le caselle di posta già indicate nella nota 29/2022. La proroga è motivata da possibili malfunzionamenti del portale o oggettive difficoltà del committente; le comunicazioni via e-mail restano soggette a priorità di controllo rispetto a quelle telematiche.

Atto	nota n. 881 del 22 aprile 2022	
Oggetto	Comunicazione lavoratori autonomi occasionali – termine periodo transitorio.	
Norme	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di comunicazione preventiva per lavoratori autonomi occasionali
	Art. 13, D.L. n. 146/2021	introduzione obbligo comunicazione LAO

1. PROROGA DEL CANALE E-MAIL PER LA COMUNICAZIONE LAO

A integrazione della nota 573/2022, l'INL mantiene attive le **caselle e-mail degli ispettorati territoriali** già indicate nella nota 29/2022 per consentire l'adempimento dell'obbligo di **comunicazione preventiva LAO** in caso di malfunzionamento del portale o di oggettive difficoltà del committente nell'utilizzo del sistema telematico.

La comunicazione via e-mail non garantisce il **monitoraggio complessivo degli adempimenti** possibile invece attraverso il portale ministeriale; per tale ragione le verifiche ispettive, anche a campione, dovranno essere **prioritariamente dirette ai committenti che usano la posta elettronica** anziché l'applicazione telematica.

155 — nota n. 1049/2022

Decorrenza modifiche al subappalto ex art. 49 D.L. 77/2021: applicazione *ratione temporis*

La nota chiarisce l'ambito di applicazione temporale delle modifiche al comma 14 dell'art. 105 del Codice dei contratti pubblici introdotte dall'art. 49 del D.L. 77/2021. In linea con il principio *tempus regit actum* e con le disposizioni transitorie dell'art. 216 del D.Lgs. 50/2016, le novelle si applicano esclusivamente ai contratti di subappalto relativi a gare il cui bando sia stato pubblicato dopo l'entrata in vigore del D.L. 77/2021.

Atto	nota n. 1049 del 19 maggio 2022	
Oggetto	art. 49, D.L. n. 77/2021 (conv. da L. n. 108/2021) – modifiche alla disciplina del subappalto prevista dall'art. 105, comma 14, del D.Lgs. n. 50/2016 – ambito di applicazione temporale	
Norme	Art. 105, comma 14, D.Lgs. n. 50/2016	trattamento economico e normativo del subappaltatore
	Art. 216, D.Lgs. n. 50/2016	disposizioni transitorie e di coordinamento del Codice dei contratti
	Art. 49, D.L. n. 77/2021 (conv. L. n. 108/2021)	modifiche alla disciplina del subappalto
Prassi	INL, nota prot. n. 1507/2021	prime indicazioni sulla disciplina del subappalto post D.L. 77/2021
	Min. lavoro, nota prot. n. 11765 del 17 dicembre 2021	parere sull'ambito applicativo delle novelle al subappalto
	ANAC, nota prot. n. 37720 del 15 maggio 2022	parere sul principio tempus regit actum nelle gare
Giurisprudenza	Cons. Stato, sent. n. 5436/2019	principio tempus regit actum nelle procedure di affidamento pubblico
	Cons. Stato, sent. n. 2521/2021	inapplicabilità del ius superveniens al procedimento di gara in corso
	TAR Sicilia, sez. III, sent. n. 1091/2020	disciplina applicabile <i>ratione temporis</i> alle gare post D.Lgs. 56/2017

1. PREMESSA E QUESITO

L'INL era già intervenuto con [nota prot. n. 1507/2021](#) sulla disciplina del subappalto introdotta dall'art. 49 del [D.L. n. 77/2021](#), che ha modificato il comma 14 dell'art. 105 del Codice dei contratti pubblici. La disposizione prescrive che il subappaltatore garantisca ai propri lavoratori lo **stesso trattamento economico e normativo previsto nel contratto di appalto**, inclusa l'applicazione dei medesimi CCNL qualora le attività coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto.

È stato chiesto **se la nuova disciplina si applichi ai subappalti già in essere all'entrata in vigore del [D.L. 77/2021](#), ai subappalti successivamente autorizzati, ovvero ai soli contratti relativi a gare bandite dopo tale data**. Il quesito è stato istruito acquisendo il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro (nota prot. n. 11765/2021) e il parere dell'ANAC (nota prot. n. 37720/2022).

2. DECORRENZE DELLE NOVELLE AL COMMA 14

L'art. 49 del [D.L. n. 77/2021](#) ha introdotto diverse decorrenze per le novelle al comma 14: le previsioni del comma 1 sono operative dalla data di entrata in vigore del decreto, mentre quelle del comma 2 sono entrate in vigore il 1° novembre 2021.

Sebbene il tenore letterale preveda una sostituzione immediata, si ritiene che le modifiche non possano risultare indifferenti rispetto alle **condizioni di aggiudicazione definite in fase di gara**, attesa l'introduzione di oneri non valutati dai concorrenti al momento della formulazione dell'offerta economica.

3. PRINCIPIO TEMPUS REGIT ACTUM E DISPOSIZIONI TRANSITORIE

L'art. 216 del [D.Lgs. n. 50/2016](#) dispone **che le norme del Codice si applicano alle procedure per le quali i bandi siano stati pubblicati successivamente alla sua entrata in vigore**. In linea con tale assetto, il principio *tempus regit actum* impone che la procedura di gara resti disciplinata dalla normativa vigente al momento della pubblicazione del bando, senza che sopravvenienze normative possano modificarne le regole a procedimento avviato.

Il Consiglio di Stato (sentt. nn. 5436/2019 e 2521/2021) e il TAR Sicilia (sent. n. 1091/2020) hanno confermato che la **pubblicazione del bando sulla piattaforma ANAC** è il **momento rilevante per l'individuazione della disciplina applicabile**, nel rispetto dei principi di certezza, trasparenza e par condicio tra i concorrenti.

4. CONCLUSIONE

Le considerazioni svolte inducono a ritenere che il nuovo comma 14 risulti applicabile unicamente nei confronti dei **contratti di subappalto relativi a gare bandite dopo l'entrata in vigore del [D.L. n. 77/2021](#)**, in linea con l'art. 216 del [D.Lgs. n. 50/2016](#). Non trova applicazione ai subappalti in corso né a quelli autorizzati in relazione a procedure avviate antecedentemente al decreto.

156 — nota n. 1074/2022

Permesso di soggiorno per studio: limiti orari per lo svolgimento di attività lavorativa

La nota chiarisce che il titolare di permesso di soggiorno per motivi di studio non può superare il limite di 20 ore settimanali nemmeno in periodi in cui l'attività didattica è sospesa, pur rimanendo entro il tetto annuo di 1.040 ore. La disciplina, di carattere eccezionale rispetto al regime ordinario degli ingressi per lavoro, va interpretata restrittivamente: il superamento del limite settimanale impone la conversione del permesso.

Atto	nota n. 1074 del 24 maggio 2022	
Oggetto	permesso di soggiorno per motivi di studio – svolgimento di attività lavorativa – limiti	
Norme	Art. 3, comma 4, D.Lgs. n. 286/1998	quote annuali di ingresso per lavoro (decreto flussi)
	Art. 14, comma 4, D.P.R. n. 394/1999	permesso di soggiorno per studio: limite 20 ore settimanali e 1.040 ore annue
Prassi	Min. lavoro, nota prot. n. 35/1417 del 18 maggio 2022	parere sulla disciplina del PS per studio e svolgimento di attività lavorativa

1. QUESITO E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

L'art. 14, comma 4, del [D.P.R. n. 394/1999](#) consente al titolare di permesso di soggiorno per motivi di studio o formazione di svolgere **attività lavorativa subordinata per un tempo non superiore a 20 ore settimanali**, anche cumulabili per cinquantadue settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore.

È stato chiesto se lo studente extracomunitario possa **superare il limite settimanale delle 20 ore** in periodi di sospensione dei corsi (ad es. nel periodo estivo), purché resti entro il tetto annuo di 1.040 ore. Il quesito è stato istruito acquisendo il parere della Direzione generale dell'immigrazione del Ministero del lavoro (nota prot. n. 35/1417 del 18 maggio 2022).

2. INTERPRETAZIONE RESTRITTIVA DEL LIMITE ORARIO

La disciplina in esame persegue la finalità di consentire allo studente straniero di mantenersi agli studi, fermo restando che l'attività didattica costituisce la ragione dell'ingresso e deve porsi in **termini di assoluta prevalenza rispetto all'attività lavorativa**. Ne consegue la necessità di interpretare la disposizione in senso restrittivo.

È pertanto consentito **soltanto lo svolgimento di un'attività part-time con limiti temporali ben definiti**: non sono conformi alla normativa i contratti che prevedano un'articolazione oraria settimanale superiore alle 20 ore, anche qualora il totale annuo rimanga al di sotto delle 1.040 ore.

3. CARATTERE ECCEZIONALE DELLA DISCIPLINA E CONVERSIONE DEL PERMESSO

L'ingresso per motivi di studio non è subordinato alla disponibilità delle quote stabilite con il decreto flussi all' [Art. 3, comma 4, D.Lgs. n. 286/1998](#), configurandosi quindi come regime di maggior favore rispetto a quello previsto per i lavoratori. Questa eccezionalità impedisce un'interpretazione estensiva dei limiti orari.

Qualora il titolare del permesso per motivi di studio intenda lavorare per un numero di ore superiore ai limiti previsti, è tenuto a richiedere, prima della scadenza del permesso, **la conversione in permesso per motivi di lavoro**. La conversione è lo strumento ordinamentale previsto per l'accesso regolare al lavoro oltre tali soglie.

157 — nota n. 1159/2022

Sospensione dell'attività ex art. 14 D.Lgs. 81/2008: attività non differibili e posticipo degli effetti

La nota chiarisce i criteri per la mancata adozione o il posticipo degli effetti del provvedimento di sospensione ex art. 14 del D.Lgs. 81/2008, nella formulazione introdotta dall'art. 13 del D.L. 146/2021. L'omessa adozione costituisce *extrema ratio*, ammessa solo in presenza di grave rischio per la pubblica incolumità (es. servizi pubblici essenziali, attività zootecniche), con obbligo di motivazione analitica nel verbale di primo accesso.

Atto	nota n. 1159 del 7 giugno 2022	
Oggetto	art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 – provvedimenti di sospensione – attività non differibili	
Norme	Art. 3, L. n. 241/1990	obbligo di motivazione del provvedimento amministrativo
	Art. 13, D.L. n. 146/2021 (conv. L. n. 215/2021)	sostituzione dell' art. 14 D.Lgs. 81/2008
	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale
Prassi	Min. lavoro, circ. n. 33/2009	prime indicazioni sull'istituto della sospensione ex art. 14 D.Lgs. 81/2008
	INL, circ. n. 3/2021	indicazioni sull'applicazione del novellato istituto della sospensione
	Min. lavoro, nota prot. n. 4916 del 26 maggio 2022	parere concorde sulla mancata adozione del provvedimento di sospensione

1. ASSENZA DI DISCREZIONALITÀ E REGOLA GENERALE

A seguito della riformulazione dell'art. 14 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) operata dall'art. 13 del [D.L. n. 146/2021](#), il provvedimento di sospensione non lascia margini di discrezionalità al personale ispettivo, salva la facoltà di differirne gli effetti ex comma 4. La [circolare INL n. 3/2021](#) aveva già ribadito la necessità di valutare circostanze particolari che sconsiglino, sotto il profilo dell'opportunità, l'adozione del provvedimento.

La mancata adozione del provvedimento di sospensione è da considerare una **extrema ratio rispetto alla fisiologica applicazione dell'art. 14**, giustificata esclusivamente dal rischio che dall'adozione del provvedimento derivino situazioni di pericolo imminente o grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

2. ATTIVITÀ CHE INTEGRANO GRAVE RISCHIO PER LA PUBBLICA INCOLUMITÀ

Nelle ipotesi prospettate, può integrare un **grave rischio per la pubblica incolumità** la **sospensione di un servizio pubblico** (es. trasporto, fornitura di energia elettrica) che, in assenza di valide alternative che garantiscano l'esercizio di diritti costituzionalmente protetti, va salvaguardato.

Analogamente, dalla **sospensione dell'attività di allevamento di animali** possono derivare gravi rischi, stante la compromissione della salute igienico-sanitaria connessa al mancato accudimento. In entrambi i casi la valutazione va effettuata sul caso concreto e la decisione deve essere accuratamente motivata nel verbale di primo accesso, ai sensi dell'art. 3 della [L. n. 241/1990](#).

3. POSTICIPO DEGLI EFFETTI DEL PROVVEDIMENTO

Nei casi in cui non ricorrano i presupposti per la mancata adozione, ma il provvedimento potrebbe comunque comportare significativi danni tecnici, sanitari o produttivi, va valutata la **posticipazione degli effetti al termine del ciclo produttivo in corso**, come previsto dal comma 4 dell'art. 14 con riferimento alla "cessazione dell'attività

lavorativa in corso che non può essere interrotta". Rientrano in questa fattispecie, ad esempio, la raccolta di frutti maturi e la vendemmia in corso.

In ogni caso la continuazione dell'attività deve avvenire nel rispetto delle condizioni di legalità e sicurezza: sarà **impedito ai lavoratori in nero di proseguire fino a completa regolarizzazione** e il personale ispettivo potrà imporre specifiche misure ex comma 1 dell'art. 14 per far cessare il pericolo per la sicurezza dei lavoratori.

158 — nota n. 3820/2022

Semplificazione nullaosta al lavoro ex D.L. 73/2022: delega a professionisti e organizzazioni datoriali

La nota illustra le disposizioni degli artt. 42, 43 e 44 del D.L. 73/2022, che introducono percorsi semplificati per l'ingresso di personale extracomunitario nei flussi 2021 e 2022 mediante delega delle verifiche di congruità a professionisti ex L. 12/1979 e organizzazioni datoriali.

Atto	nota n. 3820 del 23 giugno 2022	
Oggetto	Decreto-legge 21 giugno 2022 n. 73 – Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro	
Norme	Art. 1, L. n. 12/1979	professionisti abilitati all'assistenza in materia di lavoro (consulenti del lavoro, avvocati, commercialisti)
	D.Lgs. n. 286/1998	Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione
	Art. 30-bis, comma 8, D.P.R. n. 394/1999	verifiche dell'ITL per il nullaosta al lavoro subordinato extra UE
	Artt. 42, 43 e 44, D.L. n. 73/2022	semplificazione del rilascio del nullaosta al lavoro

1. CONTENUTO DEL D.L. 73/2022 E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il [D.L. n. 73/2022](#), in vigore dal 22 giugno 2022, introduce agli artt. 42, 43 e 44 percorsi semplificati per l'ingresso di lavoratori extracomunitari nell'ambito dei flussi 2021 e 2022, mediante il coinvolgimento dei professionisti di cui all'art. 1 della [L. n. 12/1979](#) e delle organizzazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La procedura prevista dall'art. 44 sostituisce la verifica tradizionalmente rimessa agli Ispettorati del lavoro ex art. 30-bis, comma 8, del [D.P.R. n. 394/1999](#), concernente l'osservanza del CCNL e la congruità del numero di richieste rispetto alla capacità economica del datore di lavoro, delegandola in via esclusiva ai soggetti abilitati sopra indicati.

2. CRITERI PER LE VERIFICHE DI CONGRUITÀ E ASSEVERAZIONE

I professionisti e le organizzazioni datoriali effettuano le verifiche di congruità sulla base di specifici criteri: capacità patrimoniale, equilibrio economico-finanziario, fatturato, numero dei dipendenti e tipo di attività svolta. L'esito positivo delle verifiche dà luogo al **rilascio dell'asseverazione** che il datore di lavoro produce unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero.

L'asseverazione non è richiesta per le istanze presentate dalle organizzazioni datoriali che abbiano sottoscritto con il Ministero del lavoro un apposito **protocollo di intesa a garanzia dei requisiti** di cui al comma 2 dell'art. 44. Resta ferma la possibilità degli ITL, in collaborazione con l'Agenzia delle entrate, di svolgere controlli a campione.

3. REGIME TRANSITORIO PER LE PRATICHE DELL'ANNUALITÀ 2021

Le nuove disposizioni non trovano applicazione con riferimento alle domande dell'annualità 2021 per le quali le verifiche siano **già state effettuate dagli ITL**: in tale ipotesi i datori di lavoro non sono tenuti a munirsi dell'asseverazione.

Per le pratiche 2021 non ancora definite, il Ministero dell'Interno fornirà alle Prefetture gli elenchi delle istanze non definite rientranti nel limite delle quote del **decreto flussi 2021** ai fini dell'emissione del nullaosta ex art. 42, che non sarà più subordinato al parere preventivo dell'ITL. Sono escluse le istanze con parere negativo della Questura già rilasciato.

159 — circolare n. 3/2022

Asseverazione per il nullaosta al lavoro ex art. 44 D.L. 73/2022: procedura e criteri di verifica

La circolare disciplina la procedura semplificata di asseverazione introdotta dall'art. 44 del D.L. 73/2022 per le verifiche di congruità già rimesse agli Ispettorati in materia di nullaosta al lavoro subordinato di personale extra UE. Dettaglia i criteri di valutazione, la documentazione integrativa richiesta (DURC, dichiarazioni sostitutive) e le condizioni di esclusione, inclusi i controlli a campione dell'INL con l'Agenzia delle entrate.

Atto	circolare n. 3 del 5 luglio 2022	
Oggetto	art. 44, D.L. n. 73/2022 recante «Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro» – semplificazione delle verifiche di cui all'art. 30-bis, comma 8, del D.P.R. n. 394/1999 – procedura di asseverazione	
Norme	Art. 444, c.p.p.	applicazione della pena su richiesta (patteggiamento)
	Art. 1, L. n. 12/1979	professionisti abilitati all'assistenza in materia di lavoro
	D.Lgs. n. 286/1998	Testo unico sull'immigrazione
	Art. 30-bis, comma 8, D.P.R. n. 394/1999	verifiche di congruità per il nullaosta al lavoro subordinato extra UE
	D.P.R. n. 445/2000	Testo unico sulla documentazione amministrativa (dichiarazioni sostitutive)
	Art. 3, D.L. n. 12/2002 (conv. L. n. 73/2002)	sanzione per impiego di manodopera irregolare
	Art. 9, D.M. 27 maggio 2020	requisiti reddituali del datore di lavoro per la procedura di emersione
	Art. 44, D.L. n. 73/2022	procedura di asseverazione per la semplificazione del nullaosta al lavoro
Prassi	INL, nota prot. DC Tutela n. 3820 del 23 giugno 2022	prime indicazioni sul D.L. 73/2022
	Min. Interno, circ. prot. n. 5113 del 24 giugno 2022	istruzioni operative per le Prefetture sul D.L. 73/2022

1. AMBITO E SOGGETTI ABILITATI ALL'ASSEVERAZIONE

L'art. 44 del [D.L. n. 73/2022](#) introduce una procedura semplificata per le verifiche di congruità già rimesse agli Sportelli unici per l'immigrazione relativamente al nullaosta al lavoro subordinato di personale extra UE per le annualità 2021 e 2022. Le verifiche sono demandate in via esclusiva, fatti salvi i controlli a campione dell'INL con l'Agenzia delle entrate:

2. CRITERI E DOCUMENTAZIONE PER LE VERIFICHE

Le verifiche devono attenersi ai seguenti criteri, da valutarsi in correlazione tra loro: capacità patrimoniale, equilibrio economico-finanziario, fatturato, numero dei dipendenti e tipo di attività. Per la **capacità patrimoniale**

e l'equilibrio economico-finanziario è necessario verificare, per ciascun lavoratore che si intende assumere, un reddito imponibile o fatturato non inferiore a 30.000 euro annui.

Oltre agli elementi minimi, professionista e organizzazione datoriale devono acquisire: DURC, dichiarazioni sostitutive ex [D.P.R. n. 445/2000](#) del datore di lavoro sull'assenza di condanne per reati contro la sicurezza dei lavoratori (artt. 437, 589 co. 2, 590 co. 3, 601, 602, 603-bis c.p. e reati del [D.Lgs. n. 286/1998](#)), sull'assenza di violazioni ex art. 3 del [D.L. n. 12/2002](#) negli ultimi due anni, sulle esigenze sottostanti le richieste e sull'assenza di doppie asseverazioni.

3. CONTENUTO E RESPONSABILITÀ DELL'ASSEVERAZIONE

L'asseverazione, rilasciata sotto la **responsabilità anche penale del dichiarante**, deve dar evidenza di tutta la documentazione verificata ed essere dettagliatamente argomentata. Il professionista o l'organizzazione che la rilascia è tenuto a conservare la relativa documentazione per un periodo non inferiore a cinque anni.

Non è richiesta l'asseverazione per le istanze presentate dalle organizzazioni datoriali che abbiano sottoscritto con il Ministero del lavoro un **protocollo di intesa per la garanzia dei requisiti**. Restano escluse dalla procedura semplificata le verifiche relative al datore di lavoro affetto da patologie o handicap che limitano l'autosufficienza, ai sensi dell'art. 30-bis, comma 8, ultimo periodo, del [D.P.R. n. 394/1999](#).

4. REGIME TRANSITORIO PER LE PRATICHE 2021 E CONTROLLI A CAMPIONE

Le nuove disposizioni non si applicano alle domande dell'annualità 2021 per le quali le verifiche siano già state effettuate dall'ITL competente. Per le altre istanze già presentate relative al 2021, comprese quelle con richiesta di integrazione documentale, l'asseverazione è presentata dal datore di lavoro al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno, conformemente al comma 3 dell'art. 44 del [D.L. n. 73/2022](#).

L'Ispettorato, in collaborazione con l'Agenzia delle entrate, mantiene la facoltà di effettuare **controlli a campione sul rispetto dei requisiti** e delle procedure previste dall'art. 44. Le specifiche indicazioni operative saranno fornite dalla Direzione centrale tutela, vigilanza e sicurezza del lavoro.

160 — Circolare n. 4/2022

Decreto trasparenza (D.Lgs. n. 104/2022): campo applicativo, obblighi informativi e sistema sanzionatorio

La circolare fornisce le prime indicazioni operative sul D.Lgs. n. 104/2022, che attua la direttiva UE 2019/1152 ampliando gli obblighi informativi a carico del datore di lavoro. Chiarisce il campo di applicazione soggettivo, le modalità e i termini di consegna delle informazioni, il regime sanzionatorio graduato e le disposizioni transitorie per i rapporti in corso al 1° agosto 2022.

Atto	Circolare n. 4 del 10 agosto 2022	
Oggetto	D.Lgs. n. 104/2022 recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea» – prime indicazioni	
Norme	Art. 409, n. 3, c.p.c.	collaborazioni coordinate e continuative
	Art. 9-bis, D.L. n. 510/1996, conv. L. n. 608/1996	comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro
	D.Lgs. n. 152/1997	obblighi del datore di lavoro di informare il lavoratore sulle condizioni del rapporto
	Art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	collaborazioni etero-organizzate
	Art. 4-bis, comma 2, D.Lgs. n. 181/2000	obbligo di consegna del contratto o della comunicazione di instaurazione
	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	procedura di diffida
	Art. 54-bis, D.L. n. 50/2017, conv. L. n. 96/2017	contratti di prestazione occasionale
	Art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006	sanzione per comportamenti ritorsivi (da 5.000 a 10.000 euro)
	Art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003	sanzione per violazione degli obblighi informativi (da 250 a 1.500 euro)
	D.Lgs. n. 104/2022	attuazione della direttiva UE 2019/1152 (decreto trasparenza)
Prassi	Min. lavoro, nota prot. n. 7427 del 10 agosto 2022	parere sul sistema sanzionatorio del D.Lgs. 104/2022

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il [D.Lgs. n. 104/2022](#), in vigore dal 13 agosto 2022, attua la direttiva UE 2019/1152 ampliando il **corredo informativo dovuto al lavoratore** già previsto dal [D.Lgs. n. 152/1997](#). Il decreto si applica ai rapporti di lavoro subordinato (anche agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche part-time), nonché a: contratti di somministrazione, lavoro intermittente, collaborazioni etero-organizzate ex [art. 2 D.Lgs. 81/2015](#), co.co.co. ex [art. 409 c.p.c.](#) e contratti di prestazione occasionale ex [art. 54-bis D.L. 50/2017](#).

Tra le esclusioni previste al comma 4 dell'art. 1, va evidenziata quella per i rapporti con **tempo di lavoro predeterminato pari o inferiore a tre ore settimanali** in un periodo di quattro settimane consecutive, a condizione che concorrano entrambi i requisiti della predeterminatezza e dell'effettività. **L'esclusione non opera se la prestazione supera tale limite** o se il tempo di lavoro non è stato preventivamente determinato.

2. MODALITÀ E TERMINI DI CONSEGNA DELLE INFORMAZIONI

L'obbligo informativo si assolve mediante consegna, all'atto dell'instaurazione del rapporto e prima dell'inizio dell'attività, del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto ovvero della copia della comunicazione di instaurazione ex [art. 9-bis D.L. 510/1996](#). Le informazioni non contenute in tali documenti devono essere fornite per iscritto entro 7 giorni dall'inizio della prestazione, con **proroga a un mese per specifiche informazioni** (identità co-datori, formazione, CCNL, contribuzioni).

Il datore di lavoro che ometta la consegna del contratto individuale o della comunicazione di instaurazione è immediatamente sanzionabile. Qualora i documenti siano consegnati ma **risultino incompleti rispetto alle informazioni dovute**, la sanzione scatta solo allo scadere infruttuoso degli **ulteriori termini (7 giorni o un mese) previsti per l'integrazione**.

3. SISTEMA SANZIONATORIO

Le violazioni degli obblighi informativi di cui agli artt. 1, 1-bis, 2, 3 e 5 del [D.Lgs. n. 152/1997](#) sono sanzionate ai sensi dell'[art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) con **sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato**, soggetta a diffida ex [art. 13 D.Lgs. n. 124/2004](#). La violazione si realizza allo scadere dei termini previsti in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

Per le violazioni degli obblighi informativi relativi ai **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis)** la sanzione è da 100 a 750 euro per ciascun mese, con importi aumentati per violazioni che riguardino più di cinque lavoratori (400-1.500 euro) o più di dieci (1.000-5.000 euro senza ammissione al pagamento in misura ridotta). I comportamenti ritorsivi del datore di lavoro sono sanzionati da **5.000 a 10.000 euro ex art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006**.

4. DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Ai sensi dell'art. 16, comma 1, il decreto trova applicazione a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022. Per tali rapporti i lavoratori possono richiedere per iscritto al datore di lavoro una integrazione delle informazioni, che deve essere riscontrata **entro sessanta giorni dalla richiesta**, pena l'applicazione della sanzione ex [art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#).

Il disallineamento temporale tra la data di emanazione e quella di pubblicazione in G.U. determina che i rapporti instaurati tra il 2 e il 12 agosto 2022 non siano espressamente contemplati dalla norma transitoria. Anche a tali rapporti si applicano comunque i **principi di trasparenza e parità di trattamento** che fondano la novella normativa, con **conseguente diritto del lavoratore a richiedere l'integrazione informativa**.

161 — nota n. 9550/2022

D.Lgs. 105/2022 – nuove disposizioni in materia di congedi e permessi di genitori e prestatori di assistenza

Il D.Lgs. 105/2022 illustra le novità in materia di congedi e permessi genitoriali: congedo di paternità obbligatorio elevato a 10 giorni, congedo parentale indennizzato fino al dodicesimo anno, superamento del referente unico per i permessi L. 104/1992.

Atto	nota n. 9550 del 6 settembre 2022	
Oggetto	Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105 – nuove disposizioni in materia di congedi e permessi di genitori e prestatori di assistenza	
Norme	D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105	equilibrio vita-lavoro per genitori e caregiver
	D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Testo Unico maternità e paternità
	Art. 33, L. 5 febbraio 1992, n. 104	permessi per assistenza a persona con disabilità grave

1. CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il [D.Lgs. 105/2022](#) introduce l'art. 27-bis del [D.Lgs. 151/2001](#), elevando il congedo di paternità obbligatorio a **10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo)**, fruibili dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi, anche non continuativamente. L'indennità è pari al 100% della retribuzione; il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario e può cumularsi con il congedo di maternità della madre.

È previsto il **divieto di licenziamento** del padre durante la fruizione del congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, c. 7, T.U.). Il lavoratore deve comunicare i giorni di fruizione con un anticipo minimo di cinque giorni, salvo impossibilità connessa all'evento nascita.

2. CONGEDO PARENTALE E PERMESSI [L. 104/1992](#)

Il [D.Lgs. 105/2022](#) modifica l'art. 34, c. 1, del T.U., estendendo l'indennità al **30% della retribuzione** fino al dodicesimo anno di vita del figlio (in precedenza fino al sesto). A ciascun genitore spettano **3 mesi non trasferibili**; ulteriori 3 mesi sono fruibili in alternativa, per un massimo complessivo indennizzabile di 9 mesi.

Il novellato art. 33, c. 3, [L. 104/1992](#) supera il principio del referente unico dell'assistenza: dal 13 agosto 2022, **più soggetti aventi diritto possono richiedere i permessi per assistere la stessa persona con disabilità grave**, fruendoli in via alternativa tra loro.

162 — Nota n. 1959/2022

Prescrizione dei crediti di lavoro – nuovi orientamenti giurisprudenziali e diffida accertativa

La nota recepisce Cass. n. 26246/2022: per i rapporti privati a tempo indeterminato il termine quinquennale di prescrizione decorre dalla cessazione del rapporto. Il personale ispettivo è tenuto ad oggetto di diffida accertativa i crediti certi, liquidi ed esigibili con dies a quo alla cessazione, salvo atti interruttivi.

Atto	Nota n. 1959 del 30 settembre 2022	
Oggetto	Prescrizione dei crediti di lavoro – nuovi orientamenti giurisprudenziali – diffida accertativa ex art. 12, D.Lgs. n. 124/2004 – atti interruttivi	
Norme	Art. 12, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124	diffida accertativa per crediti patrimoniali
	Art. 2948 c.c.	prescrizione in cinque anni
	Art. 2935 c.c.	decorrenza della prescrizione
Prassi	INL, nota prot. n. 595 del 23 gennaio 2020	prescrizione crediti di lavoro (parzialmente superata)
Giurisprudenza	Cass., sez. lav., 6 settembre 2022, n. 26246	dies a quo prescrizione crediti lavoro privato
	Cass., sez. lav., n. 12553/2014	valutazione in concreto del timore del licenziamento
	Corte di Appello di Firenze, n. 146/2016	prescrizione crediti di lavoro in costanza di rapporto

1. EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE E NUOVO ORIENTAMENTO

La Cass. n. 26246/2022 supera il precedente orientamento, che richiedeva una valutazione caso per caso sulla stabilità del rapporto di lavoro per individuare il **dies a quo della prescrizione**. Le riforme introdotte dalla L. n. 92/2012 e dal D.Lgs. n. 23/2015 hanno reso la tutela reintegratoria residuale, determinando un **timore strutturale del licenziamento** tale da giustificare la decorrenza del termine quinquennale solo dalla cessazione del rapporto.

Il principio non si estende al pubblico impiego, che gode di una **disciplina normativa di stabilità** tale da escludere il timore del licenziamento. Per i rapporti pubblici il **termine quinquennale decorre in costanza di rapporto** dal momento in cui il diritto può essere fatto valere ai sensi dell'[art. 2935 c.c.](#).

2. APPLICAZIONE ALLA DIFFIDA ACCERTATIVA

Alla luce del nuovo orientamento, la nota prot. 595/2020 deve intendersi parzialmente superata. Il personale ispettivo dovrà considerare oggetto di [diffida accertativa ex art. 12 D.Lgs. n. 124/2004](#) i crediti certi, liquidi ed esigibili vantati dal lavoratore dipendente privato, tenendo conto che il **dies a quo quinquennale decorre dalla cessazione del rapporto**, salvo eventuali atti interruttivi intercorsi.

Ai sensi dell'[art. 2948 c.c.](#) si prescrivono in cinque anni, tra gli altri, i diritti alle retribuzioni e agli altri corrispettivi. Il nuovo orientamento di Cass. n. 26246/2022 impone al personale ispettivo di **riparametrare il periodo di calcolo dei crediti** accertabili tenendo conto della data di cessazione del rapporto come unico **punto di decorrenza certo e uniforme** per i rapporti privati.

163 — nota n. 2016/2022

Ricorsi ex art. 16 D.Lgs. 124/2004 avverso atti di PG – competenza territoriale dell'ITL

La nota chiarisce la competenza a decidere i ricorsi ex art. 16 D.Lgs. 124/2004 avverso atti di ufficiali e agenti di PG: competente è l'ITL nel cui ambito è stato adottato l'atto di accertamento, garantendo unitarietà istruttoria e tutela effettiva del ricorrente.

Atto	nota n. 2016 del 10 ottobre 2022	
Oggetto	Ricorsi ex art. 16 del D.Lgs. n. 124/2004 – competenza a decidere	
Norme	Art. 16, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124	ricorso al direttore della sede territoriale
	Art. 13, c. 7, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124	poteri ispettivi di ufficiali e agenti di PG
Prassi	INL, lettera circolare 29 dicembre 2016	individuazione del soggetto cui presentare ricorso ex art. 16
	Min. Lavoro, nota prot. n. 14773 del 26 luglio 2016	luogo dell'accertamento come criterio unificante
Giurisprudenza	Cass. n. 17466/2021	luogo dell'accertamento come criterio di individuazione dell'ufficio ricevente
	Cass. n. 27202/2011	luogo dell'accertamento e competenza territoriale

1. CRITERIO DI COMPETENZA TERRITORIALE

Per i ricorsi ex [art. 16 D.Lgs. 124/2004](#) avverso atti adottati da ufficiali e agenti di PG, la nota conferma che il criterio del **luogo dell'accertamento** è il parametro unificante per individuare l'ITL competente a decidere: rileva il territorio nel cui ambito è stato adottato l'atto impugnato, indipendentemente dalla pluralità di circoscrizioni interessate dall'ispezione.

La soluzione garantisce la **trattazione unitaria del ricorso** e la completezza istruttoria, evitando frammentazioni che pregiudicherebbero la coerenza decisoria. Definito il ricorso, l'organo accertatore comunicherà l'esito a tutti gli ITL competenti per l'emissione delle ordinanze-ingiunzione di pertinenza.

164 — nota n. 2015/2022

D.M. 205/2021 – comunicazioni UNIRETE in codatorialità e impresa referente non necessariamente co-datrice

La nota chiarisce che l'impresa referente per le comunicazioni UNIRETE in codatorialità (art. 2, c. 2, D.M. 205/2021) può effettuare gli adempimenti telematici anche senza rivestire il ruolo di co-datrice, poiché tale funzione implica solo l'onere comunicativo per conto della rete.

Atto	nota n. 2015 del 10 ottobre 2022	
Oggetto	D.M. n. 205/2021 – comunicazioni UNIRETE – impresa di riferimento per le comunicazioni	
Norme	D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, art. 3	contratto di rete e codatorialità
	D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	somministrazione, appalto e lavoro in rete
Prassi	D.M. 29 ottobre 2021, n. 205	comunicazioni obbligatorie per i rapporti di lavoro in codatorialità
	INL, nota prot. n. 315 del 22 febbraio 2022	adempimenti contributivi dell'impresa retista
	Min. Lavoro, nota prot. n. 6595 del 6 ottobre 2022	conferma dell'impostazione UNIRETE

1. FIGURE COINVOLTE NELLE COMUNICAZIONI UNIRETE

Il [D.M. 205/2021](#) distingue **l'impresa referente per le comunicazioni**, che effettua gli adempimenti telematici per conto della rete, **dall'impresa retista** a cui è imputato il lavoratore assunto in codatorialità ai fini previdenziali e assicurativi. La nota chiarisce che non vi è incompatibilità tra i due ruoli: l'impresa referente non co-datrice può operare UNIRETE limitandosi a compilare le schede relative ai co-datori senza figurare tra questi ultimi.

Nel caso in cui la rete sia dotata di personalità giuridica propria (c.d. **rete soggetto**), essa stessa può essere individuata quale referente per le **comunicazioni telematiche obbligatorie**. In ogni caso, tra i co-datori deve essere indicato, tramite apposito flag, il soggetto di riferimento ai fini **previdenziali e assicurativi**.

165 — parere n. 2089/2022

Maxisanzione: assorbimento della sanzione per omessa COT solo se il rapporto è interamente in nero

Il parere chiarisce che la maxisanzione ex art. 3, c. 3-quinquies, D.L. 12/2002 assorbe la sanzione per omessa COT (art. 21 L. 264/1949) solo se il rapporto si è svolto integralmente in nero. Se il rapporto è emerso e proseguito regolarmente, la sanzione per omessa COT resta applicabile.

Atto	parere n. 2089 del 18 ottobre 2022	
Oggetto	Richiesta di parere circa l'applicazione della sanzione in materia di collocamento ordinario nelle ipotesi di contestazione di maxi-sanzione	
Norme	Art. 3, c. 3-quinquies, D.L. 22 febbraio 2002, n. 12	maxisanzione e assorbimento sanzioni
	Art. 21, c. 1, L. 29 aprile 1949, n. 264	sanzione per omessa comunicazione di cessazione
	Art. 19, c. 3, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	comunicazioni obbligatorie

1. ASSORBIMENTO DELLA SANZIONE PER OMESSA COT

L'art. 3, c. 3-quinquies, [D.L. 12/2002](#) prevede che, in caso di irrogazione contestuale della maxisanzione per lavoro nero, non trovino applicazione le sanzioni elencate nella norma, tra cui quella per **omessa comunicazione di cessazione** ex art. 21, c. 1, [L. 264/1949](#). Il parere chiarisce che tale assorbimento opera esclusivamente quando il **rapporto si sia svolto integralmente in nero**, dall'inizio alla fine.

Se invece il **rapporto è emerso in corso di svolgimento – ad esempio a seguito di accertamento ispettivo – e ha proseguito regolarmente fino alla cessazione**, l'omessa comunicazione di cessazione costituisce una **violazione autonoma** e violazione autonomamente sanzionabile ai sensi dell'[art. 21 L. 264/1949](#), non assorbita dalla maxisanzione.

166 — nota n. 2269/2022

Interdizione ante/post partum in ambito scolastico – pausa estiva come interruzione del fattore di rischio

La nota trasmette il parere Min. Lavoro 9443/2022: la pausa estiva scolastica interrompe il contatto con i bambini, fattore di rischio nel DVR, escludendo il provvedimento di interdizione ante/post partum. Il criterio vale per ogni periodo di accertata inattività programmata.

Atto	nota n. 2269 del 14 novembre 2022	
Oggetto	Interdizione ante/post partum dal lavoro in ambito scolastico per lavoratrici madri – periodo di interruzione delle attività scolastiche ed inizio della pausa estiva	
Norme	Art. 17, c. 2, lett. b) e c). , D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	interdizione dal lavoro per rischi specifici
Prassi	Min. Lavoro, nota prot. n. 9443 dell'8 novembre 2022	parere su interdizione e pausa estiva scolastica

1. INTERDIZIONE E PAUSA ESTIVA SCOLASTICA

Il Ministero del Lavoro chiarisce che la pausa estiva interrompe il **fattore di rischio individuato nel DVR** per le insegnanti, ossia il contatto con i bambini durante lo svolgimento dell'attività principale. In assenza di tale esposizione, non sussistono i presupposti per l'emanazione del **provvedimento di interdizione ante/post partum** in un periodo in cui l'attività lavorativa è già sospesa.

Il criterio è esteso in via uniforme a tutti i periodi di **accertata inattività programmata** – come la chiusura aziendale estiva – già noti al momento dell'adozione del provvedimento. Il principio orienta gli Ispettorati nell'esame dei presupposti per il rilascio dell'astensione obbligatoria, anche al di fuori del settore scolastico.

167 — nota n. 2414/2022

D.Lgs. 105/2022 – sistema sanzionatorio in materia di congedo paternità, permessi L. 104/1992 e congedo parentale

La nota fornisce il quadro sanzionatorio del D.Lgs. 105/2022: sanzione da 516 a 2.582 euro per il congedo di paternità obbligatorio; arresto fino a sei mesi per il congedo alternativo; sanzione da 1.032 a 2.582 euro senza misura ridotta per violazione del divieto di licenziamento.

Atto	nota n. 2414 del 6 dicembre 2022	
Oggetto	D.Lgs. n. 105/2022 – sistema sanzionatorio	
Norme	D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105	equilibrio vita-lavoro per genitori e caregiver
	D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, artt. 27-bis, 28, 31-bis, 38, 46, 54, 56	T.U. maternità e paternità
	L. 5 febbraio 1992, n. 104, artt. 33 e 2-bis	permessi e divieto di discriminazione
	Art. 13, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124	diffidabilità delle violazioni
Prassi	Min. Lavoro, nota prot. n. 9550 del 6 settembre 2022	illustrazione istituti D.Lgs. 105/2022
	Min. Lavoro, nota prot. n. 9699 del 17 novembre 2022	profili sanzionatori D.Lgs. 105/2022
	Min. Lavoro, nota prot. n. 10147 del 2 dicembre 2022	ulteriori chiarimenti sanzionatori

1. REGIME SANZIONATORIO DEL CONGEDO DI PATERNITÀ

Il nuovo art. 31-bis, c. 1, [D.Lgs. 151/2001](#) sanziona il **rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del congedo di paternità obbligatorio** (art. 27-bis) con sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro. La violazione è diffidabilità della violazione quando il congedo sia ancora fruibile. Non costituisce ostacolo la richiesta datoriale di rispettare il preavviso di cinque giorni, salvo parto anticipato.

Per il **congedo di paternità alternativo** (art. 28) la sanzione è quella penale dell'[art. 18 D.Lgs. 151/2001](#) (arresto fino a sei mesi). Il divieto di licenziamento (art. 54) è presidiato da sanzione amministrativa da 1.032 a 2.582 euro, senza pagamento in misura ridotta; analoga sanzione copre il diritto al rientro e alla conservazione del posto (art. 56).

2. RIPOSI, PERMESSI L. 104/1992 E CONGEDO PARENTALE

Il [D.Lgs. 105/2022](#) estende la sanzione amministrativa art. 46 all'inosservanza delle seguenti disposizioni:

- riposi e permessi per figli con handicap grave (art. 42),
- assegnazione temporanea (art. 42-bis)
- riposi per adozione/affidamento (art. 45).

Il nuovo [art. 2-bis L. 104/1992](#) introduce il divieto di discriminazione per chi fruisce dei permessi di assistenza.

Per i congedi parentali resta la sanzione da 516 a 2.582 euro ex [art. 38 D.Lgs. 151/2001](#). In tutti i casi, le condotte ostruttive rilevate nei due anni precedenti la certificazione impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle certificazioni ex [art. 46-bis D.Lgs. 198/2006](#).

168 — Nota n. 162/2023

Provvedimento di sospensione dell'attività e microimpresa – inapplicabilità della deroga in presenza di gravi violazioni prevenzionistiche

L'INL chiarisce, d'intesa con il Ministero del lavoro, che la deroga alla sospensione dell'attività per le microimprese che occupano un unico lavoratore si applica solo alle ipotesi di lavoro irregolare e non anche ai casi in cui siano contestualmente rilevate gravi violazioni prevenzionistiche elencate nell'allegato 1 al D.Lgs. n. 81/2008.

Atto	Nota n. 162 del 16 gennaio 2023	
Oggetto	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008 – adozione provvedimento di sospensione e microimpresa – richiesta parere	
Norme	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale
	Allegato 1, D.Lgs. n. 81/2008	gravi violazioni prevenzionistiche che fondano la sospensione
Prassi	Circ. INL n. 3/2021	indicazioni operative sulla sospensione dell'attività

1. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA DEROGA PER LE MICROIMPRESE

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), i provvedimenti di sospensione per le ipotesi di lavoro irregolare non trovano applicazione nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa. Tale eccezione è riferita esclusivamente alle ipotesi di lavoro irregolare e non si estende ai casi in cui siano contestualmente rilevate **gravi violazioni prevenzionistiche**.

La *ratio* della deroga risiede nella volontà del legislatore di escludere le c.d. microimprese dall'operatività del provvedimento cautelare. Tuttavia, qualora siano evidenziate le gravi violazioni dell'allegato 1 al [D.Lgs. n. 81/2008](#) – tra cui la **mancanza del DVR o della nomina del RSPP** – da sole sufficienti a giustificare l'adozione del provvedimento, l'esclusione non trova applicazione.

2. OBBLIGHI DEL PERSONALE ISPETTIVO IN CASO DI MANCATA SOSPENSIONE

Qualora non sia adottato il provvedimento di sospensione in applicazione della deroga, il personale ispettivo dovrà comunque imporre, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), **ulteriori e specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori** durante il lavoro, disponendo l'allontanamento del lavoratore sino alla completa regolarizzazione anche sotto il profilo prevenzionistico.

169 — Nota n. 320/2023

Tirocini formativi di lavoratori stranieri con permesso di soggiorno per studio – distinzione tra tirocinio curriculare e non curriculare

Il cittadino straniero regolarmente soggiornante in Italia con permesso per studio può svolgere sia tirocini curricolari sia tirocini non curricolari finalizzati all'inserimento lavorativo, senza che si applichino i limiti previsti per il lavoro subordinato, non costituendo il tirocinio un rapporto di lavoro.

Atto	Nota n. 320 del 14 febbraio 2023	
Oggetto	Tirocini formativi di lavoratori stranieri con permesso di soggiorno per studio	
Norme	Art. 2, D.M. 22 marzo 2006	applicazione della normativa regionale sui tirocini ai cittadini non UE regolarmente soggiornanti
	Art. 14, comma 4, D.P.R. n. 394/1999	limiti allo svolgimento di attività lavorativa subordinata per i titolari di permesso di soggiorno per studio

1. TIROCINIO CURRICULARE E PERMESSO PER STUDIO

Ai sensi dell'art. 2 del D.M. 22 marzo 2006, ai cittadini non UE regolarmente soggiornanti in Italia si applica integralmente la normativa regionale vigente in materia di tirocini formativi e di orientamento. Nel caso di cittadino straniero presente sul territorio con **permesso di soggiorno per studio o formazione professionale**, lo stesso può svolgere tutte le attività di tirocinio curriculare previste dal corso di studi per cui è stato rilasciato il permesso, rientrando tali attività nelle finalità dello stesso.

2. TIROCINIO NON CURRICULARE E INAPPLICABILITÀ DEI LIMITI AL LAVORO SUBORDINATO

Lo straniero entrato in Italia con permesso per motivi di studio o formazione potrà svolgere un'attività di tirocinio non curriculare nel rispetto dei presupposti previsti dalla normativa regionale, **compatibilmente con l'espletamento del percorso di studio**. I limiti per il lavoro subordinato ex [art. 14, comma 4, D.P.R. n. 394/1999](#) non trovano applicazione in quanto il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro.

170 — Circolare n. 1/2023

Distacco transnazionale – documentazione equivalente alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro

L'attestazione della richiesta del modello A1 all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza costituisce documentazione equivalente alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro, ai fini dell'obbligo di conservazione documentale previsto dall'art. 10, comma 3, lett. a), del D.Lgs. n. 136/2016.

Atto	Circolare n. 1 del 24 febbraio 2023	
Oggetto	D.Lgs. n. 136/2016 – art. 10, comma 3, lett. a) – chiarimenti in ordine agli obblighi amministrativi relativi al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi	
Norme	Art. 10, comma 3, lett. a), D.Lgs. n. 136/2016	obbligo di conservazione documentale a carico dell'impresa distaccante
	Direttiva 2014/67/UE	applicazione della direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi

1. OBBLIGO DI CONSERVAZIONE DOCUMENTALE E NOZIONE DI DOCUMENTAZIONE EQUIVALENTE

L'art. 10, comma 3, lett. a), del [D.Lgs. n. 136/2016](#) stabilisce l'obbligo, a carico dell'impresa distaccante, di conservare – predisponendone copia in lingua italiana – la **comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente**. Il riferimento ad un documento equivalente in termini generici consente l'utilizzabilità di qualsiasi documentazione in uso nello Stato membro in grado di tracciare il rapporto di lavoro in termini certi, come antecedente o, al più, contestuale all'inizio della prestazione.

2. RICHIESTA DEL MODELLO A1 COME DOCUMENTO EQUIVALENTE

L'attestazione della richiesta del modello A1 all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza può essere individuata fra i documenti equivalenti. Essa consente ai prestatori di servizi di **adempiere all'obbligo senza attendere l'effettiva emissione del modello A1**, evitando i ritardi delle competenti autorità del paese di stabilimento, e fornisce elementi certi sulla data di inizio del rapporto di lavoro e sui dati del contratto.

171 — Nota n. 453/2023

Tirocinio fraudolento – inapplicabilità del ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro

L'INL chiarisce che, nell'ipotesi di tirocinio fraudolento sanzionata penalmente dall'art. 1, comma 723, della L. n. 234/2021, è esclusa la cognizione del Comitato per i rapporti di lavoro, al fine di evitare sovrapposizioni di giudicato con l'autorità penale. Il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato rimane una facoltà riservata al solo tirocinante in sede giudiziale.

Atto	Nota n. 453 del 9 marzo 2023	
Oggetto	tirocinio fraudolento e ricorso ex art. 17 D.Lgs. n. 124/2004 al Comitato per i rapporti di lavoro – chiarimenti	
Norme	Art. 1, commi 720-726, L. n. 234/2021	misure contro l'uso irregolare dei tirocini e sanzione per tirocinio fraudolento
	Art. 17, D.Lgs. n. 124/2004	ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro
	Art. 20, D.Lgs. n. 758/1994	prescrizione obbligatoria per violazioni contravvenzionali
Prassi	Nota INL prot. n. 530/2022	prime indicazioni operative sul tirocinio fraudolento

1. NATURA DELLA VIOLAZIONE E PROCEDIMENTO ISPETTIVO

La [L. n. 234/2021](#), all'art. 1, comma 723, prevede la sanzione dell'ammenda pari a 50 euro per **ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio**, laddove lo stesso sia stato svolto in modo fraudolento. Trattandosi di fattispecie penale di natura contravvenzionale, il personale ispettivo adotta la **prescrizione obbligatoria** ex art. 20 del [D.Lgs. n. 758/1994](#) finalizzata alla cessazione del tirocinio fraudolento.

2. ESCLUSIONE DELLA COGNIZIONE DEL COMITATO PER I RAPPORTI DI LAVORO

Nell'ipotesi di tirocinio fraudolento la diversa qualificazione del rapporto in chiave di subordinazione è direttamente sanzionata da una norma penale; pertanto, si ritiene di **escludere la cognizione amministrativa del Comitato per i rapporti di lavoro** al fine di evitare indebite sovrapposizioni di giudicato con l'autorità penale. Il riconoscimento civilistico del rapporto di lavoro subordinato rimane facoltà riservata esclusivamente al tirocinante, su domanda, in sede giudiziale.

172 — Nota n. 2066/2023

D.L. n. 20/2023 – flussi di ingresso dei lavoratori stranieri e semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro

La nota illustra le principali novità del D.L. n. 20/2023 in materia di programmazione pluriennale dei flussi di ingresso dei lavoratori stranieri, semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta e verifica dei requisiti, con particolare riferimento alla capacità economica del datore di lavoro e alla congruità del numero di richieste presentate.

Atto	Nota n. 2066 del 21 marzo 2023	
Oggetto	Decreto-legge 10 marzo 2023 n. 20 – Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare – Misure per la semplificazione e accelerazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro	
Norme	D.L. n. 20/2023	disposizioni urgenti su flussi di ingresso e contrasto all'immigrazione irregolare
	Art. 22, D.Lgs. n. 286/1998 (T.U. Immigrazione)	procedura per l'assunzione di lavoratori stranieri non comunitari
	Art. 24 bis, D.Lgs. n. 286/1998	procedura semplificata e verifica dei requisiti da parte dei professionisti
	Art. 9, D.M. 27 maggio 2020	requisiti reddituali del datore di lavoro per l'assunzione di lavoratori stranieri
Prassi	Circ. INL n. 3/2022	capacità economica del datore di lavoro nei flussi di ingresso

1. PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE DEI FLUSSI DI INGRESSO

L'art. 1 del [D.L. n. 20/2023](#) stabilisce che le quote massime di stranieri da ammettere per lavoro subordinato e autonomo sono definite con D.P.C.M. per il triennio 2023-2025 e **non più annualmente**, consentendo l'adozione di ulteriori decreti durante il triennio qualora se ne ravvisi l'opportunità. Il rinnovo della domanda non deve essere accompagnato da documentazione già regolarmente presentata in sede di prima istanza.

2. SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E SOGGETTI ABILITATI ALLA VERIFICA

L'art. 2 del D.L. introduce, rendendola strutturale, la procedura semplificata già prevista dall'art. 44 del [D.L. n. 73/2022](#). Con l'introduzione dell'art. 24 bis al T.U. Immigrazione, la verifica dei requisiti e della congruità delle richieste è demandata ai professionisti di cui all'art. 1 della [L. n. 12/1979](#) e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.

3. CAPACITÀ ECONOMICA DEL DATORE DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 9 del D.M. 27 maggio 2020, il datore di lavoro deve dimostrare un **reddito imponibile o fatturato minimo di € 30.000,00 annui** per la presentazione di una sola istanza. Per il **lavoro domestico** la soglia è di **€ 20.000,00 per nucleo familiare composto dalla sola persona del datore**, elevata a € 27.000,00 in caso di nucleo familiare più ampio. Possono concorrere alla formazione del requisito reddituale il reddito del coniuge e dei parenti entro il secondo grado.

173 — Nota n. 642/2023

Decadenza del provvedimento di sospensione a seguito di decreto di archiviazione penale – casistiche operative

L'INL chiarisce le diverse casistiche applicative dell'art. 14, comma 16, del D.Lgs. n. 81/2008, che prevede la decadenza del provvedimento di sospensione a seguito di decreto di archiviazione per l'estinzione delle contravvenzioni accertate, con indicazioni operative per gli Uffici in ordine agli obblighi di comunicazione all'ANAC e al MIT.

Atto	Nota n. 642 del 10 aprile 2023	
Oggetto	art. 14, comma 16, D.Lgs. n. 81/2008 – decadenza del provvedimento di sospensione a seguito di decreto di archiviazione del giudice penale	
Norme	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale
	Artt. 20-21, D.Lgs. n. 758/1994	procedura di prescrizione obbligatoria per le contravvenzioni in materia di lavoro
Prassi	Circ. INL n. 3/2021	indicazioni operative sulla sospensione dell'attività imprenditoriale

1. DECADENZA DEL PROVVEDIMENTO PER SOSPENSIONE ADOTTATA SOLO PER MOTIVI DI SSL

Ai sensi dell'art. 14, comma 16, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), **l'emissione del decreto di archiviazione per l'estinzione delle contravvenzioni** accertate ai sensi del comma 1, a seguito della conclusione della procedura di prescrizione ex artt. 20-21 del [D.Lgs. n. 758/1994](#), comporta la decadenza automatica del provvedimento di sospensione. **Laddove non pervenga istanza di revoca e intervenga il decreto di archiviazione, non vi saranno adempimenti aggiuntivi per il personale dell'Ispettorato**, fermo restando l'obbligo di comunicare la decadenza all'ANAC e al MIT per la rimozione del provvedimento interdittivo.

2. SOSPENSIONE ADOTTATA ANCHE PER LAVORO IRREGOLARE E REATI A CONDOTTA ESAURITA

Laddove il provvedimento di sospensione sia stato adottato anche per motivi di lavoro irregolare, lo stesso **mantiene i suoi effetti anche in presenza del decreto di archiviazione** penale, richiedendo al datore di lavoro di attuare le condizioni per la revoca ai sensi del comma 9, lett. a) e d), dell'art. 14. La decadenza opera altresì nelle ipotesi di **decreti di archiviazione per reati a condotta esaurita**, ove la procedura di prescrizione si è conclusa con il pagamento dell'ammenda in misura pari a un quarto del massimo.

3. REVOCA ANTICIPATA E SUCCESSIVO DECRETO DI ARCHIVIAZIONE

In presenza di un provvedimento di sospensione revocato ai sensi del comma 11 mediante il pagamento del 20% della somma aggiuntiva dovuta, il successivo decreto di archiviazione **non fa venire meno l'obbligo di versare la quota residua maggiorata del 5%**, in quanto tale obbligo deriva dalla presentazione dell'istanza di revoca che ha consentito al datore di riprendere l'attività.

174 — Nota n. 2572/2023

Controllo a distanza – indicazioni operative per il rilascio del provvedimento autorizzativo ex art. 4, L. n. 300/1970

La nota fornisce indicazioni operative sul rilascio dei provvedimenti autorizzativi per l'installazione di impianti audiovisivi e strumenti di controllo a distanza, con riferimento all'interconnessione tra la disciplina della L. n. 300/1970 e i principi del Regolamento UE 2016/679, e chiarisce i presupposti della codeterminazione, i limiti alla sufficienza del consenso dei lavoratori e le peculiarità degli accordi sindacali.

Atto	Nota n. 2572 del 18 aprile 2023	
Oggetto	indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970	
Norme	Art. 4, L. n. 300/1970	impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza dei lavoratori
	Artt. 5, 6, 88, Regolamento UE 2016/679 (GDPR)	principi di liceità del trattamento dei dati personali
	Art. 114, D.Lgs. n. 196/2003	condizioni di liceità del trattamento dati in ambito lavorativo

1. PRESUPPOSTI DEL PROVVEDIMENTO AUTORIZZATIVO E INSUFFICIENZA DEL CONSENSO DEI LAVORATORI

Il rispetto delle garanzie di cui all'art. 4 della [L. n. 300/1970](#) costituisce condizione di liceità del trattamento ai sensi del [Regolamento UE 2016/679](#) (GDPR). Il **consenso dei lavoratori non è sufficiente** a legittimare l'installazione di impianti audiovisivi o altri strumenti da cui possa derivare un controllo a distanza, essendo necessario il previo accordo sindacale o, in sua assenza, il provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato.

2. ACCORDO SINDACALE – REQUISITI E LIMITI

L'accordo sindacale costituisce il **presupposto ordinario** per l'installazione degli strumenti in questione. L'Ispettorato verifica che l'accordo sia stato concluso con le **rappresentanze sindacali aziendali o unitarie competenti** e che definisca le finalità, i tempi di conservazione dei dati, le misure tecniche e organizzative adottate per garantire la protezione dei dati personali, nel rispetto dei principi di minimizzazione e proporzionalità.

3. PROVVEDIMENTO AUTORIZZATIVO DELL'ISPETTORATO – PROCEDURA E CONTENUTO

In **assenza di accordo sindacale** o per i datori di lavoro privi di RSA/RSU, l'Ispettorato procede al rilascio del provvedimento autorizzativo, valutando la **sussistenza delle esigenze organizzative, produttive, di sicurezza o di tutela del patrimonio aziendale** che giustificano l'installazione. Il provvedimento deve indicare tipologia e finalità degli strumenti, modalità d'uso, misure di protezione dei dati, periodo di conservazione dei dati raccolti.

175 — Nota n. 2563/2023

Riforma Cartabia: prime indicazioni operative per il personale ispettivo nel processo civile e penale

L'INL illustra le novità della riforma Cartabia rilevanti per il contenzioso degli Uffici territoriali e per l'attività di polizia giudiziaria.

Atto	Nota n. 2563 del 14 aprile 2023	
Oggetto	Riforma del processo civile e penale (c.d. “riforma Cartabia”) – prime indicazioni operative per il personale ispettivo.	
Norme	Art. 22, L. n. 689/1981	opposizione all'ordinanza-ingiunzione
	L. n. 134/2021	delega per l'efficienza del processo penale
	L. n. 206/2021	delega per l'efficienza del processo civile
	D.Lgs. n. 149/2022	attuazione della riforma del processo civile
	D.Lgs. n. 150/2022	attuazione della riforma del processo penale
	D.Lgs. n. 151/2022	Norme sull'ufficio per il processo
	Art. 1, comma 380, L. n. 197/2022	anticipazione operatività al 28 febbraio 2023
	D.L. n. 13/2023	c.d. “Decreto PNRR3”, digitalizzazione del processo civile
	Art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004	personale ispettivo come ufficiale di P.G.
	Art. 335 c.p.p.	iscrizione della notizia di reato per fatto determinato
	Art. 347 c.p.p.	trasmissione della notizia di reato entro quarantotto ore
	Art. 349 c.p.p.	identificazione e invito a dichiarare o eleggere domicilio
	Art. 161 c.p.p.	domicilio dichiarato, eletto o determinato per le notificazioni
	Art. 405, comma 2, c.p.p.	termini di durata delle indagini preliminari
Prassi	Lettera circolare Min. lavoro n. 28/2011	contenzioso degli Uffici territoriali

1. QUADRO NORMATIVO E DECORRENZA

La riforma trae origine dalle leggi delega [L. n. 134/2021](#) e [L. n. 206/2021](#), attuate dai [decreti legislativi n. 149/2022](#) (processo civile), n. 150/2022 (processo penale) e [n. 151/2022](#), cui si è aggiunto il [D.L. n. 13/2023](#) (c.d. “Decreto PNRR3”) sulla digitalizzazione del processo civile.

L'art. 1, comma 380, della [L. n. 197/2022](#) ha modificato l'art. 35 del [D.Lgs. n. 149/2022](#), anticipando la generale operatività al 28 febbraio 2023 rispetto all'iniziale decorrenza del **30 giugno 2023**; le nuove norme si applicano ai **procedimenti instaurati dopo tale data**, mentre per quelli pendenti restano le disposizioni anteriori. È stata inoltre anticipata al 1° gennaio 2023 l'entrata in vigore delle disposizioni sugli strumenti telematici (udienza audiovisiva, deposito telematico, atto elettronico).

2. PROCESSO CIVILE DEL LAVORO: IMPIANTO E NOTIFICHE

Il [D.Lgs. n. 149/2022](#) non interviene in modo sostanziale sulla dinamica del processo del lavoro, per il quale resta confermato l'impianto della [L. n. 533/1973](#); resta altresì applicabile il tessuto normativo di riferimento ([D.Lgs. n. 150/2011](#); [D.Lgs. n. 149/2015](#); [art. 22, L. n. 689/1981](#)) e la lettera circolare n. 28/2011.

In tema di **notificazioni** è stato introdotto l'**obbligo della notifica a mezzo PEC** quando il destinatario sia tenuto a munirsi di indirizzo PEC risultante da pubblici elenchi o abbia eletto domicilio digitale ex [D.Lgs. n. 82/2005](#), con rilievo soprattutto per i giudizi di impugnazione che coinvolgono i difensori. Le modifiche incidono sulla [L. n. 53/1994](#) (artt. 3-bis, 3-ter e 4) e sul codice di rito (artt. 136, 137, 139, 147 e 149-bis c.p.c.); le notifiche PEC possono essere eseguite senza limiti orari, perfezionandosi per il destinatario alle ore 7 se la ricevuta è generata tra le 21 e le 7.

3. UDIENZA A DISTANZA, TRATTAZIONE SCRITTA E IMPUGNAZIONI

I nuovi artt. 127-bis e 127-ter c.p.c. rendono strutturali, rispettivamente, l'**udienza mediante collegamento audiovisivo** e la trattazione scritta con deposito o scambio di note. Il provvedimento è comunicato almeno quindici giorni prima e ciascuna parte può chiedere, entro cinque giorni, l'udienza in presenza; nel rito del lavoro resta preclusa a distanza la sola escussione dei testimoni.

La **trattazione scritta** presenta criticità di raccordo dei termini con l'[art. 416 c.p.c.](#); ove disposta dall'A.G., lo scambio di note costituisce onere processuale inderogabile per gli Ispettorati, a pena di applicazione degli artt. 181 e 309 c.p.c.

Per le impugnazioni successive al 28 febbraio 2023, il riscritto [art. 434 c.p.c.](#) impone che l'**appello** indichi, a pena di inammissibilità e per ciascun motivo, in modo chiaro, sintetico e specifico, il **capo impugnato, le censure alla ricostruzione dei fatti e le violazioni di legge denunciate**. La fase decisoria conosce un modulo semplificato ([art. 436-bis c.p.c.](#)) e uno ordinario (artt. 437-438 c.p.c.) con deposito della sentenza in sessanta giorni.

4. PROCESSO PENALE: NOTIZIA DI REATO E ISCRIZIONE

Il [D.Lgs. n. 150/2022](#), in vigore dal 30 dicembre 2022, incide direttamente sull'attività di polizia giudiziaria del personale ispettivo ([art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004](#); [art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 149/2015](#)), che opera con gli atti tipici dell'[art. 55 c.p.p.](#) e nel rispetto del criterio distintivo dell'art. 220 disp. att. c.p.p.

Sull'[art. 335 c.p.p.](#) la riforma prevede l'**iscrizione immediata di ogni notizia di reato che rappresenti un fatto determinato e non inverosimile**, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo; il nome della persona è iscritto solo quando risultino indizi a suo carico (comma 1-bis). Il personale ispettivo deve quindi escludere dalla comunicazione di notizia di reato la narrazione di fatti generici, trasmettendola senza ritardo e comunque entro quarantotto ore quando siano compiuti atti che richiedono l'assistenza del difensore (art. 347, comma 2-bis, c.p.p.).

5. IDENTIFICAZIONE, DOMICILIO E DOCUMENTAZIONE DEGLI ATTI

Il novellato [art. 349 c.p.p.](#) impone, in sede di **identificazione**, di invitare l'indagato a **dichiarare o eleggere domicilio** ai sensi dell'[art. 161 c.p.p.](#) e a indicare i **recapiti utili**; per il querelante operano formalità analoghe ([art. 153-bis c.p.p.](#)) e per la persona offesa non querelante – ad esempio il lavoratore sfruttato ex [art. 603-bis c.p.](#) – valgono gli avvisi degli artt. 90 e 90-bis c.p.p.

In materia di **documentazione**, il [D.Lgs. n. 150/2022](#) introduce la **riproduzione audiovisiva e fonografica accanto al verbale riassuntivo** ([art. 134 c.p.p.](#)). Per le **sommatorie informative** d'iniziativa la fonoregistrazione è dovuta su richiesta (art. 351, comma 1-quater); diventa obbligatoria a prescindere dalla richiesta nei delitti dell'art. 407, comma 2, lett. a) c.p.p. (art. 357, comma 3-bis) e, a pena di inutilizzabilità, per le persone minorenni, inferme di mente o vulnerabili (art. 357, comma 3-ter).

6. ATTI A DISTANZA E TERMINI DELLE INDAGINI PRELIMINARI

Gli artt. 133-bis e 133-ter c.p.p. disciplinano il compimento di atti a distanza: le **sommatorie informative** dell'indagato (art. 350, comma 4-bis) e l'interrogatorio ([art. 370 c.p.p.](#)) possono svolgersi **da remoto** solo con l'**autorizzazione del P.M. e il consenso dell'indagato e del difensore**.

Gli artt. 22 e 98 del [D.Lgs. n. 150/2022](#) hanno rimodulato i termini delle indagini preliminari, che decorrono dall'iscrizione del nome: l'art. 405, comma 2, c.p.p. fissa un anno per i delitti, sei mesi per le contravvenzioni e un

anno e sei mesi per le ipotesi dell'art. 407, comma 2, c.p.p., salva proroga; gli atti compiuti dopo la scadenza sono inutilizzabili (art. 407, comma 3, c.p.p.).

176 — Nota n. 687/2023

CCNL comparativamente più rappresentativo negli appalti: il settore della sorveglianza antincendio

Su istanza dell'ANISA, l'INL chiarisce quale CCNL debba applicarsi al personale impiegato nei servizi di sorveglianza antincendio in appalti pubblici. Richiamando l'art. 11 del nuovo Codice dei contratti pubblici, indica come comparativamente più rappresentativi il CCNL Sorveglianza Antincendio e, per l'ambito portuale, il CCNL Guardie ai Fuochi.

Atto	Nota n. 687 del 19 aprile 2023	
Oggetto	Istanza per la indicazione del CCNL del settore sorveglianza antincendio comparativamente più rappresentativo.	
Norme	Art. 11, D.Lgs. n. 36/2023	CCNL applicabile negli appalti pubblici e nelle concessioni
	Art. 110, D.Lgs. n. 36/2023	verifica della dichiarazione di equivalenza
Prassi	Nota Ufficio legislativo Min. lavoro n. 3438 del 18 aprile 2023	parere d'intesa

1. L'ISTANZA DELL'ANISA

L'ANISA – Associazione Nazionale delle Imprese di Sorveglianza Antincendio – ha chiesto all'INL di specificare quali siano i **CCNL comparativamente più rappresentativi** applicabili al personale impiegato nei servizi di sorveglianza antincendio, individuandoli nel CCNL “Sorveglianza Antincendio” e, soprattutto per l'ambito portuale, nel **CCNL “Guardie ai Fuochi”**. L'INL risponde d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro (nota prot. n. 3438 del 18 aprile 2023), al fine di uniformare l'attività del personale ispettivo.

2. L'ART. 11 DEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI

L'art. 11 del nuovo [D.Lgs. n. 36/2023](#) stabilisce, al comma 1, che al personale impiegato negli appalti pubblici e nelle concessioni è applicato il **contratto collettivo stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, in vigore per il settore e la zona di esecuzione, e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.

Il comma 3 consente agli operatori economici di indicare nell'offerta un differente contratto collettivo, purché garantisca ai dipendenti **le stesse tutele** di quello indicato dalla stazione appaltante; il comma 5 impone che le medesime tutele normative ed economiche siano **garantite ai lavoratori in subappalto**.

3. CONSEGUENZE OPERATIVE PER LA VIGILANZA

L'applicazione di un diverso contratto richiede la dichiarazione di equivalenza ex art. 11, comma 4, soggetta alle verifiche dell'art. 110 del medesimo decreto. Qualora nell'attività di vigilanza emergano circostanze diverse – ad esempio l'applicazione di contratti privi dei requisiti – il personale ispettivo **informerà la stazione appaltante e provvederà ai recuperi contributivi e retributivi**.

Per il settore della sorveglianza antincendio la conclusione è confermata anche dal decreto ministeriale sul **costo medio orario del lavoro**, determinato a livello nazionale con riferimento al CCNL delle Guardie ai fuochi e al CCNL per il settore sorveglianza antincendio.

177 — Nota n. 716/2023

Somministrazione a tempo determinato per attività stagionali e deroghe numeriche

Rispondendo ad Assosomm, l'INL chiarisce la disciplina della somministrazione a tempo determinato per attività stagionali. Le deroghe numeriche presuppongono una previsione della contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore; in sua assenza opera il limite generale del 30 per cento.

Atto	Nota n. 716 del 26 aprile 2023	
Oggetto	Somministrazione di lavoratori a tempo determinato nell'ambito delle attività stagionali.	
Norme	DPR n. 1525/1963	elenco delle attività stagionali
	Art. 31, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015	limite del 30 per cento per i contratti a termine e in somministrazione
	Art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015	disciplina della somministrazione a tempo determinato
	Art. 51, D.Lgs. n. 81/2015	nozione di contratti collettivi comparativamente più rappresentativi
Prassi	Nota Min. lavoro n. 5102 del 24 aprile 2023	parere acquisito
	Circ. Min. lavoro n. 17/2018	limiti numerici al contratto a termine

1. IL QUESITO E LA DISCIPLINA APPLICABILE

Assosomm ha chiesto se un'agenzia possa somministrare lavoratori per attività stagionali con le specifiche deroghe previste dal Capo III del [D.Lgs. n. 81/2015](#). L'INL risponde, acquisito il parere della Direzione generale dei rapporti di lavoro (nota prot. n. 5102 del 24 aprile 2023), richiamando l'art. 34, comma 2, secondo cui il rapporto a tempo determinato tra somministratore e lavoratore è soggetto al Capo III con esclusione degli articoli 21, comma 2, 23 e 24, relativi a stop and go, numero complessivo dei contratti a termine e diritti di precedenza.

La somministrazione di lavoratori stagionali potrà quindi avvenire nel rispetto della restante disciplina del **Capo III (lavoro a tempo determinato) e del Capo IV (somministrazione)** del medesimo decreto.

2. LE DEROGHE NUMERICHE E IL RUOLO DEL CCNL

Le eventuali deroghe in favore delle attività stagionali, e in particolare le c.d. **deroghe numeriche**, devono trovare la propria fonte nella **contrattazione collettiva di riferimento**; in sua assenza trova applicazione l'art. 31, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2015](#), che fissa il limite del **30 per cento dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione** (v. anche circ. Min. lavoro n. 17/2018).

Ai sensi dell'art. 51 del [D.Lgs. n. 81/2015](#) rilevano esclusivamente i **contratti collettivi comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, o aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie**. È quindi il CCNL applicato dall'utilizzatore a introdurre le discipline specifiche sul lavoro stagionale in somministrazione, come confermato dall'art. 52 del CCNL indicato dall'istante, che richiama le attività definite tali dalla contrattazione collettiva oltre a quelle individuate dal DPR n. 1525/63.

178 — Nota n. 3453/2023

Certificazione della rappresentanza sindacale: estensione della raccolta del dato elettorale a ulteriori CCNL

L'INL estende a ulteriori CCNL la prima certificazione della rappresentanza sindacale per il triennio 2020/2023. A seguito di addendum sottoscritti con Confindustria e Confservizi, gli Ispettorati territoriali raccolgono il dato elettorale RSU anche per i nuovi contratti, dal 1° settembre 2023.

Atto	Nota n. 3453 del 17 maggio 2023	
Oggetto	Estensione ad ulteriori CCNL - Prima certificazione della rappresentanza sindacale: avvio dell'attività di raccolta del dato elettorale - triennio 10 dicembre 2020/10 dicembre 2023.	
Prassi	Nota DC Tutela INL n. 1638 del 6 marzo 2023	avvio della raccolta del dato elettorale
	Nota DC Tutela INL n. 2125 del 22 marzo 2023	dichiarazione congiunta con Confservizi

1. L'ESTENSIONE A ULTERIORI CCNL

In esito agli addendum alle dichiarazioni congiunte d'intenti, le OO.SS. hanno convenuto di **estendere la raccolta dei dati delle elezioni RSU** ai fini della certificazione. Con Confindustria, in data 8 maggio 2023, l'estensione riguarda il CCNL autoferrotranvieri e internavigatori (C00036) e il CCNL settore gas/acqua (C00033); con Confservizi, in data 5 maggio 2023, **il CCNL settore elettrico (CS0003)**.

L'estensione consente di **allineare la raccolta del dato elettorale** relativamente ai contratti sottoscritti da entrambe le Associazioni datoriali e oggetto di rilevazione.

2. ADEMPIMENTI DEGLI ISPETTORATI TERRITORIALI

Gli Ispettorati territoriali procederanno alla raccolta e all'inserimento nell'applicativo INPS dei dati elettorali RSU per i CCNL citati **a far data dal 1° settembre 2023**. Il deposito dei verbali deve avvenire **esclusivamente tramite i referenti sindacali locali abilitati** o loro delegati, spettando alle OO.SS. comunicare tempestivamente i nominativi e i recapiti dei referenti.

Per le operazioni di **profilazione sull'applicativo federato INPS**, il referente di sede abilitato dovrà aprire apposito ticket all'help desk; l'accesso all'applicativo "Elezioni RSU" è riservato ai ruoli con profilo di **operatore RSU e di responsabile/delegato**, come da note DC Finanziaria n. 4099/2022 e n. 9056/2022.

179 — Nota n. 1006/2023

Alluvione maggio 2023: sospensione dei termini dei procedimenti amministrativi e ispettivi

L'INL illustra gli effetti del D.L. n. 61/2023 sull'attività ispettiva. Per i soggetti residenti o operanti nei territori alluvionati sono sospesi dal 1° maggio al 31 agosto 2023 tutti i termini dei procedimenti amministrativi pendenti, compresi quelli sanzionatori e i ricorsi.

Atto	Nota n. 1006 del 12 giugno 2023	
Oggetto	D.L. n. 61/2023 recante “Interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023”.	
Norme	Art. 7, L. n. 604/1966	procedura conciliativa nel licenziamento per g.m.o.
	Artt. 14, 16, 18, 26, 28, L. n. 689/1981	termini del procedimento sanzionatorio amministrativo
	Art. 56, D.P.R. n. 1124/1965	inchiesta infortuni
	Art. 201, D.Lgs. n. 285/1992	notificazione dei verbali in materia di autotrasporto
	Art. 20, D.Lgs. n. 758/1994	verifica adempimenti in materia di sicurezza
	Artt. 12, 14, 15, 16, 17, D.Lgs. n. 124/2004	ricorsi amministrativi e verifica adempimenti
	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	ricorso avverso provvedimento di sospensione
	Art. 2 e art. 4, D.L. n. 61/2023	sospensione termini amministrativi per l'emergenza alluvionale

1. QUADRO EMERGENZIALE

Con il [D.L. n. 61/2023](#) sono stati disposti interventi emergenziali in favore delle popolazioni colpite dagli eventi alluvionali occorsi a partire dal 1° maggio 2023. Le disposizioni di maggior incidenza sull'attività degli Uffici sono contenute nell'art. 2 (giustizia civile e penale) e nell'art. 4 (sospensione dei procedimenti e dei termini amministrativi).

2. AMBITO DELLA SOSPENSIONE

L'art. 4, comma 1, prevede che, **per il periodo dal 1° maggio al 31 agosto 2023**, nei confronti dei soggetti che al 1° maggio 2023 avevano residenza, domicilio o sede legale od operativa nei territori indicati nell'allegato 1, sono sospesi tutti i termini ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi relativi a procedimenti amministrativi, **ivi inclusi quelli sanzionatori**. La disposizione ha portata generale e si applica a tutti i procedimenti amministrativi latamente intesi.

3. PROCEDIMENTI ISPETTIVI INTERESSATI

Tra i principali procedimenti di interesse dell'Ispettorato i cui **termini si ritengono sospesi** fino al 31 agosto 2023, la Nota richiama in particolare:

- **procedimento sanzionatorio** di cui alla [L. n. 689/1981](#), con riferimento al termine di decadenza ex art. 14 e al termine di prescrizione ex art. 28;
- **notificazione dei processi verbali**, ad es. in materia di autotrasporto ex art. 201 del [D.Lgs. n. 285/1992](#), diversi dai verbali notificati ex art. 14 della [L. n. 689/1981](#);
- **scritti difensivi**, richiesta di audizione e istanza di rateizzazione ex artt. 18 e 26 della [L. n. 689/1981](#);
- **ricorsi amministrativi** ex artt. 12, 14, 16 e 17 del [D.Lgs. n. 124/2004](#), art. 14 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e art. 16 del [D.P.R. n. 1124/1965](#), nonché il termine per la loro trattazione;

- **verifica degli adempimenti** ex art. 15 del [D.Lgs. n. 124/2004](#) e art. 20 del [D.Lgs. n. 758/1994](#), con eccezione delle violazioni in materia di salute e sicurezza prive di carattere formale;
- **avvio dell'inchiesta infortuni** ex art. 56 del [D.P.R. n. 1124/1965](#), salvo i casi di infortunio mortale;
- **pagamento in misura ridotta** dei verbali ex art. 16 della [L. n. 689/1981](#) e per il pagamento degli importi in misura minima legati alla diffida.

Per espressa previsione dell'art. 4, comma 3, lo stato emergenziale incide anche sul **computo del termine del silenzio significativo** (rigetto o accoglimento), differendo i termini di formazione della volontà conclusiva dell'Amministrazione **per il tempo corrispondente**.

4. LICENZIAMENTO PER G.M.O. E GIUSTIZIA CIVILE

Particolare attenzione meritano i procedimenti di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, data la tempistica stringente della procedura conciliativa ([art. 7, L. n. 604/1966](#)): il termine perentorio di 7 giorni per la convocazione delle parti è anch'esso sospeso dal 1° maggio al 31 agosto.

Le misure incidono inoltre sulla materia della giustizia civile e penale, sia sulla costituzione in giudizio nell'interesse dell'Ispettorato sia sulle funzioni procuratorie in udienza tramite funzionari delegati, alla luce anche del [D.Lgs. n. 150/2022](#); rilevano i commi 3 e 4 dell'art. 2 del [D.L. n. 61/2023](#).

180 — Nota n. 5056/2023

Tutela dei lavoratori dal rischio da calore: valutazione del rischio e vigilanza ispettiva

L'INL richiama l'attenzione sui profili di tutela dei lavoratori dai danni da calore. Il rischio rientra nella valutazione dei rischi ex art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008; in sede ispettiva va verificata la presenza nel DVR e nel POS della relativa valutazione e delle misure di prevenzione e protezione.

Atto	Nota n. 5056 del 13 luglio 2023	
Oggetto	Tutela dei lavoratori sul rischio legato ai danni da calore.	
Norme	Art. 17, D.Lgs. n. 81/2008	obblighi non delegabili del datore di lavoro
	Art. 28, D.Lgs. n. 81/2008	oggetto della valutazione dei rischi
Prassi	Nota INL prot. n. 4639/2021	tutela dal rischio da calore
	Nota INL prot. n. 3783/2022	tutela dal rischio da calore
	Nota INL prot. n. 4753/2022	indicazioni operative sul rischio da calore
	Circolare INPS n. 139/2016	CIGO per eventi meteo
	Messaggio INPS Hermes n. 1856/2017	sospensione lavorazioni per temperature eccessive
Giurisprudenza	Trib. Palermo, ordinanza 18 agosto 2022	obbligo di valutazione del rischio caldo per i rider

1. FINALITÀ DELLA NOTA

In ragione delle condizioni climatiche in atto, l'INL richiama l'attenzione degli Uffici sui profili di tutela dei lavoratori per i **rischi legati ai danni da calore**, sia in fase di vigilanza ispettiva, sia nell'attività di informazione e prevenzione verso datori di lavoro e lavoratori. La Nota rinvia alle precedenti note prot. INL n. 4639/2021, n. 3783/2022 e n. 4753/2022, **ribadendone le indicazioni operative** e fornendone integrazione.

2. STRUMENTI E METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

Per la valutazione dei rischi da **stress termico** e l'individuazione delle misure di mitigazione si può fare riferimento al Portale Agenti Fisici (Sezione Microclima) e alla documentazione INAIL, con analisi dell'esposizione mediante gli **indici WBGT, PHS e IREQ**.

Sono richiamate le **norme tecniche UNI di riferimento** (tra cui UNI EN ISO 7933:2005, UNI EN ISO 7243:2017 sull'indice WBGT, UNI EN ISO 11079:2008), il sito workclimate.it con i sistemi di **allerta meteo-climatica per settore**, la Guida informativa INAIL per la gestione del rischio caldo e la pubblicazione EU-OSHA «Heat at work».

3. GESTIONE DEL RISCHIO E FATTORI RILEVANTI

L'esposizione eccessiva allo stress termico comporta l'**aumento del rischio infortunistico**. Le mansioni più interessate sono quelle con attività non occasionale all'aperto nei settori più esposti: edilizia civile e stradale, comparto estrattivo, settore agricolo e manutenzione del verde, comparto marittimo e balneare.

Tra i fattori da considerare nella valutazione e nel suo aggravamento: gli **orari nelle ore più calde (14:00-17:00)**, le mansioni, le attività con intenso sforzo fisico anche con uso di DPI, l'ubicazione del luogo di lavoro, la dimensione aziendale e le **caratteristiche del singolo lavoratore** (età, salute, status socioeconomico, genere).

4. OBBLIGO DI VALUTAZIONE E PROFILI GIURISPRUDENZIALI

Il rischio da calore rientra nella valutazione dei rischi ex art. 28 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), che richiede al datore di lavoro l'individuazione e l'adozione di misure di prevenzione e protezione, tra cui quelle del decalogo INAIL-Workclimate, considerate dalla giurisprudenza di merito.

Si segnala l'ordinanza 18 agosto 2022 del Tribunale di Palermo, relativa ai rider, che ha condannato la società a effettuare ex artt. 17 e 28 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) una specifica valutazione del rischio da ondate di calore, a fornire formazione e informazione e a consegnare dispositivi di protezione dagli shock termici.

5. CIGO PER EVENTI METEO

Le aziende possono richiedere la **cassa integrazione guadagni ordinaria con causale «eventi meteo»** in caso di temperature elevate registrate o percepite; si considerano elevate le **temperature superiori a 35° centigradi**. Nella domanda e nella relazione tecnica l'azienda deve solo indicare le giornate di sospensione o riduzione e il tipo di lavorazione, senza produrre dichiarazioni sulla temperatura o bollettini.

Indipendentemente dalle temperature rilevate, la CIGO è riconosciuta quando il **responsabile della sicurezza dispone la sospensione** delle lavorazioni per rischi o pericoli per la salute dei lavoratori (circolare INPS n. 139/2016 e messaggio Hermes INPS n. 1856/2017).

6. INDICAZIONI OPERATIVE PER LA VIGILANZA

Durante l'attività ispettiva si dovrà porre attenzione alla presenza nel **DVR e nel POS della valutazione del rischio da calore** e delle misure di prevenzione e protezione. In caso di carenza si rinvia alla nota prot. n. 4753/2022 e alla necessità che la **ripresa delle lavorazioni sia condizionata all'adozione delle misure**, in adempimento del verbale di prescrizione.

181 — Nota n. 1369/2023

Apprendistato stagionale per i minori: correlazione tra percorso di istruzione e attività lavorativa

L'INL risponde a un quesito sull'apprendistato di primo livello stagionale (art. 43, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015) per lo studente minorenni. Pur non imponendo la delibera regionale una stretta correlazione tra percorso di istruzione e attività lavorativa, datore di lavoro e istituzione formativa devono comunque valutarne la sussistenza ai fini della certificazione finale delle competenze.

Atto	Nota n. 1369 del 7 agosto 2023	
Oggetto	apprendistato stagionale rivolto ai minori (apprendistato per lo svolgimento di attività stagionali di cui all'art. 43, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2015).	
Norme	Art. 43, D.Lgs. n. 81/2015	apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (primo livello)
	Art. 46, D.Lgs. n. 81/2015	standard formativi e certificazione delle competenze
	Art. 6, D.L. 12 ottobre 2015	standard formativi dei percorsi di apprendistato
Prassi	Circolare Min. Lavoro n. 12/2022	disciplina dell'apprendistato di primo livello e Manuale Operativo

1. IL QUESITO

La Nota risponde a un quesito dell'Ispettorato territoriale di Rimini sui **requisiti per la stipulazione di un contratto di apprendistato di primo livello** ex art. 43 del [D.Lgs. n. 81/2015](#), con riguardo alla possibilità per lo studente minorenni di 16-17 anni di svolgere un apprendistato per attività stagionale in qualità di cuoco solo se proveniente da un istituto alberghiero.

2. L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

L'apprendistato è un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani dal quindicesimo al venticinquesimo anno di età, con disciplina rimessa alle Regioni e alle Province autonome.

L'apprendistato di primo livello (art. 43) coniuga la formazione in azienda con l'istruzione e formazione professionale, mirando al conseguimento di **qualifica, diploma professionale o diploma di istruzione secondaria superiore**. Si instaura un **percorso formativo «duale»**, in parte presso l'istituzione formativa (formazione esterna) e in parte presso l'impresa (formazione interna), il cui elemento essenziale è la formazione (cfr. ML circ. n. 12/2022).

3. CORRELAZIONE TRA STANDARD FORMATIVI E PROFESSIONALI

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.L. 12 ottobre 2015, l'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro, informa i giovani e, per i minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, in modo da garantire la **consapevolezza della scelta** e la conoscenza della coerenza tra le attività e la qualificazione da conseguire.

Vi deve essere una **correlazione tra standard formativi e standard professionali** (art. 46, comma 3), anche per consentire all'istituzione formativa di provenienza di **certificare le competenze acquisite** dall'apprendista (art. 46, comma 4).

4. APPRENDISTATO STAGIONALE E DISCIPLINA REGIONALE

Il comma 8 dell'art. 43 rimette alla **contrattazione collettiva**, per le Regioni che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, la possibilità di prevedere l'utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo **svolgimento di attività stagionali**.

La Regione Emilia-Romagna, con la [DGR n. 496/2023](#), vi ha dato attuazione, stabilendo che possono essere assunti i **giovani tra 16 e 25 anni iscritti a un percorso di Istruzione o di leFP**. Dal dato letterale non si evince una preclusione legata a uno specifico percorso, **senza specificare una stretta correlazione** tra attività lavorativa e percorso di studi.

5. CONCLUSIONI DELL'ISPETTORATO

Tuttavia, nel [Manuale Operativo allegato alla circolare n. 12/2022](#) il datore di lavoro è chiamato a verificare la fattibilità del contratto **accertando la coerenza tra figura contrattuale e titolo di studio**.

A parere della Direzione, pur non derivando dalla delibera regionale la necessità di una stretta correlazione, **datore di lavoro e istituzione formativa non possono prescindere dal valutarne la sussistenza**, anche alla luce della **certificazione finale delle competenze ex art. 46, comma 4**.

182 — Circolare n. 2/2023

Riforma del lavoro sportivo (D.Lgs. n. 36/2021): prime indicazioni per il personale ispettivo

L'INL fornisce le prime indicazioni ispettive sulla riforma del lavoro sportivo introdotta dal D.Lgs. n. 36/2021, come modificato dal D.Lgs. n. 120/2023, in vigore dal 1° luglio 2023. La Circolare illustra le presunzioni di subordinazione e autonomia, gli adempimenti comunicativi, il regime dei volontari, dell'apprendistato, della sicurezza e i profili previdenziali e fiscali.

Atto	Circolare n. 2 del 25 ottobre 2023	
Oggetto	D.Lgs. n. 36/2021 recante “Attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo” come modificato dal D.Lgs. n. 120/2023 – prime indicazioni per il personale ispettivo.	
Norme	Art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c.	collaborazioni coordinate e continuative
	Art. 51, L. n. 289/2002	tutela assicurativa degli sportivi dilettanti
	Art. 19, D.Lgs. n. 276/2003	sanzioni per omessa comunicazione di instaurazione del rapporto
	Artt. 2, 19-29, 42, 43, 45, D.Lgs. n. 81/2015	etero-organizzazione, contratto a termine e apprendistato
	Artt. 25-36, D.Lgs. n. 36/2021	disciplina del lavoro sportivo
	D.Lgs. n. 120/2023	disposizioni correttive in materia di lavoro sportivo

1. QUADRO DELLA RIFORMA

Dal 1° luglio 2023 sono entrate in vigore la quasi totalità delle disposizioni del [D.Lgs. n. 36/2021](#), che ha riformato la disciplina del c.d. lavoro sportivo. Il Titolo V del decreto, modificato dal [D.Lgs. n. 120/2023](#), introduce le novità su cui la Circolare fornisce le prime indicazioni al personale ispettivo.

2. NOZIONE DI LAVORATORE SPORTIVO

L'art. 25 del [D.Lgs. n. 36/2021](#) qualifica come lavoratore sportivo l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che esercitano l'attività verso corrispettivo, nonché ogni altro tesserato che svolge le mansioni necessarie, con esclusione delle mansioni amministrativo-gestionali. Il rapporto può essere subordinato o autonomo, anche nella forma di co.co.co. ex art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c.

3. LAVORO SUBORDINATO SPORTIVO

L'art. 26 prevede deroghe espresse alla disciplina comune: non si applicano gli artt. 4, 5 e 18 della [L. n. 300/1970](#) e le norme sui licenziamenti ([L. n. 604/1966](#), [L. n. 108/1990](#), art. 24 della [L. n. 223/1991](#)), né l'art. 7 della [L. n. 300/1970](#) alle sanzioni disciplinari delle Federazioni.

Per il tempo determinato è disapplicata la disciplina degli artt. 19-29 del [D.Lgs. n. 81/2015](#): è ammesso un termine finale non superiore a cinque anni, la successione di contratti a termine e la cessione del contratto con il consenso del lavoratore.

4. SETTORI PROFESSIONISTICI

Ai sensi dell'art. 27, nei settori professionistici il lavoro sportivo prestato dagli atleti come attività principale, prevalente e continuativa si **presume oggetto di contratto di lavoro subordinato**. Si tratta di una presunzione relativa: ricorre il lavoro autonomo quando l'attività sia svolta in una singola manifestazione o più collegate, lo sportivo non sia vincolato alla frequenza degli allenamenti, oppure la prestazione **non superi 8 ore settimanali, 5 giorni al mese o 30 giorni l'anno**.

Il rapporto si costituisce mediante **contratto in forma scritta a pena di nullità**, secondo il contratto tipo, da depositare entro 7 giorni presso la Federazione per l'approvazione, che è **condizione di efficacia del contratto**.

5. AREA DEL DILETTANTISMO E ADEMPIMENTI

Nell'area del dilettantismo (art. 28) il lavoro sportivo si presume oggetto di **co.co.co.** quando la durata non superi le **24 ore settimanali** (escluse le manifestazioni) e le prestazioni siano **coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo**. Non si applica la disciplina dell'etero-organizzazione ex art. 2, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2015](#).

L'art. 28, comma 3, pone l'**obbligo di comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche** ([art. 6, D.Lgs. n. 39/2021](#)), equivalente alla comunicazione al centro per l'impiego ex art. 9-bis del [D.L. n. 510/1996](#). L'obbligo va assolto entro il **trentesimo giorno del mese successivo**; per i rapporti iniziati prima della pubblicazione del [D.Lgs. n. 120/2023](#), entro il 30 ottobre.

Il mancato adempimento comporta la **sanzione** da 100 a 500 euro ex art. 19, comma 3, del [D.Lgs. n. 276/2003](#); gli Uffici territoriali dell'Ispettorato sono autorità competenti a ricevere il rapporto ex art. 17 della [L. n. 689/1981](#). Sussiste l'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro; se il compenso annuale non supera 15.000 euro non vi è obbligo del prospetto paga.

6. PRESTAZIONI DEI VOLONTARI

L'art. 29 consente agli enti sportivi di avvalersi di **volontari che operano in modo personale, spontaneo e gratuito, con finalità amatoriali**. Le prestazioni non sono retribuite; sono rimborsabili solo le spese documentate fuori dal comune di residenza, anche con autocertificazione ex art. 46 del [D.P.R. n. 445/2000](#) fino a 150 euro mensili.

Tali prestazioni sono incompatibili con qualsiasi rapporto di lavoro retribuito con l'ente; gli enti devono assicurare i volontari per la responsabilità civile verso terzi, anche con i meccanismi semplificati ex art. 18, comma 2, del [D.Lgs. n. 117/2017](#).

7. APPRENDISTATO SPORTIVO

Gli enti sportivi possono stipulare contratti di apprendistato ex artt. 43 e 45 del [D.Lgs. n. 81/2015](#). Per l'apprendistato ex art. 43 il **limite di età minimo è fissato a 14 anni**, in deroga al comma 2 dell'art. 43 e all'art. 3 della [L. n. 977/1967](#). Non si applicano l'art. 42, commi 3, 4 e 7.

L'art. 30 prevede che al **termine del periodo** il contratto si risolve automaticamente. L'art. 30, comma 7-bis, fissa a 15 anni il limite minimo per le società professionistiche con apprendistato professionalizzante, fermo il limite massimo dei 23 anni ex art. 1, comma 154, della [L. n. 234/2021](#).

8. SICUREZZA, MINORI E ASSICURAZIONE

L'art. 33 stabilisce che si applicano le **disposizioni di salute e sicurezza in quanto compatibili**; ai lavoratori sportivi con compensi annui non superiori a 5.000 euro si applica l'art. 21, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#). Per i minori restano ferme le disposizioni della [L. n. 977/1967](#) e si applica il [D.Lgs. n. 39/2014](#) con obbligo del certificato del casellario giudiziale.

L'art. 34 prevede l'**obbligo assicurativo INAIL** per i subordinati sportivi dipendenti dai soggetti ex art. 9 del [D.P.R. n. 1124/1965](#), mentre ai titolari di co.co.co. si applica la tutela ex art. 51 della [L. n. 289/2002](#).

9. PROFILI PREVIDENZIALI E FISCALI

Gli artt. 35 e 36 introducono una speciale disciplina previdenziale e fiscale. I subordinati sportivi sono iscritti al **Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi gestito dall'INPS**; nel dilettantismo i titolari di co.co.co. e gli autonomi sono iscritti alla Gestione separata INPS, con aliquota calcolata sulla parte di compenso **eccedente i primi 5.000 euro annui** e contribuzione, fino al 31 dicembre 2027, nei limiti del 50% dell'imponibile.

Sotto il profilo tributario, i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo **non costituiscono base imponibile fino a 15.000 euro annui** (art. 36, comma 6), previa autocertificazione resa dal lavoratore all'atto del pagamento.

183 — Nota n. 460/2023

Lavoro sportivo dilettantistico: obblighi comunicazionali e ruolo del Registro delle attività sportive dilettantistiche

L'INL fornisce precisazioni sugli obblighi di comunicazione del rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo. La comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche equivale a tutti gli effetti a quella al centro per l'impiego; nelle more della piena operatività del Registro restano valide le comunicazioni già trasmesse.

Atto	Nota n. 460 del 26 ottobre 2023	
Oggetto	D.Lgs. n. 36/2021 recante "Attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo" come modificato dal D.Lgs. n. 120/2023 – precisazioni.	
Norme	Art. 5, L. n. 86/2019	delega per il riordino e la riforma del lavoro sportivo
	Art. 28, comma 5, D.Lgs. n. 36/2021	integrazione applicativa tra Registro e centri per l'impiego
	D.Lgs. n. 120/2023	modifiche alla disciplina del lavoro sportivo
Prassi	Circolare INL n. 2/2023	obblighi comunicazionali del lavoro sportivo dilettantistico

1. PREMESSA

A fronte di alcune richieste di chiarimento, l'Ispettorato interviene sugli **obblighi comunicazionali del rapporto di lavoro sportivo** nell'area del dilettantismo, con specifico riguardo all'obbligo di comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche i dati necessari all'individuazione del rapporto **entro il trentesimo giorno del mese successivo al suo inizio**.

2. EQUIVALENZA DELLA COMUNICAZIONE AL REGISTRO

Richiamando la circolare n. 2/2023, l'INL ribadisce che **la comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche equivale a tutti gli effetti alle comunicazioni al centro per l'impiego**. Per i rapporti di lavoro iniziati prima della pubblicazione del [D.Lgs. n. 120/2023](#), avvenuta il 4 settembre, l'obbligo può essere assolto entro il 30 ottobre.

3. COMUNICAZIONI NELLE MORE DELLA PIENA OPERATIVITÀ DEL REGISTRO

Sino a quando il Registro non sia pienamente operativo, i dati del rapporto di lavoro sportivo dovranno essere trasmessi mediante la consueta comunicazione al centro per l'impiego, in ragione della necessaria integrazione applicativa prevista dall'art. 28, comma 5, del [D.Lgs. n. 36/2021](#), subordinata all'adozione di un d.P.C.M.

Tale precisazione vale **solo per le comunicazioni non ancora effettuate tramite il Registro**: per quelle già trasmesse tramite il Registro alla data odierna **non è dovuto alcun ulteriore adempimento** comunicativo al centro per l'impiego.

184 — Nota n. 724/2023

Rivalutazione delle ammende e delle sanzioni amministrative in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.D. n. 111/2023)

L'INL fornisce indicazioni applicative sul D.D. n. 111/2023, che ha rivalutato del 15,9% gli importi delle ammende e delle sanzioni amministrative in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro. La rivalutazione si applica solo alle violazioni commesse dalla pubblicazione del decreto, avvenuta il 6 ottobre, in ossequio al principio di irretroattività.

Atto	Nota n. 724 del 30 ottobre 2023	
Oggetto	Articolo 306 comma 4-bis del d.lgs. n. 81/2008. D.D. n. 111/2023 della DG per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Rivalutazione delle ammende e delle sanzioni amministrative in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro. Indicazioni per l'applicazione delle disposizioni.	
Norme	Art. 2 c.p.	principio di irretroattività della legge penale
	Art. 1, L. n. 689/1981	principio di legalità degli illeciti amministrativi
	Art. 14 e art. 306, comma 4-bis, D.Lgs. n. 81/2008	somme aggiuntive e rivalutazione delle sanzioni
	Art. 1, comma 445, lett. d), n. 2, L. n. 145/2018	aumento del 10% delle sanzioni
Prassi	Circolare INL n. 314/2018	precedente rivalutazione delle sanzioni e natura delle somme aggiuntive

1. PREMESSA

Con il D.D. n. 111 del 20 settembre 2023 il Ministero del Lavoro ha proceduto alla rivalutazione degli importi delle ammende riferite alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), in applicazione dell'art. 306, comma 4-bis, del medesimo decreto.

2. MISURA DELLA RIVALUTAZIONE

La rivalutazione applicata è della misura del 15,9%. L'incremento va calcolato sugli importi delle sanzioni del [D.Lgs. n. 81/2008](#) già aumentati del 10% per effetto dell'art. 1, comma 445, lett. d), n. 2, della [legge n. 145/2018](#).

3. DECORRENZA E IRRETROATTIVITÀ

In ossequio al **principio di irretroattività dei trattamenti sanzionatori più rigidi**, che riguarda sia le violazioni punite penalmente sia quelle amministrative, la rivalutazione trova applicazione esclusivamente con riferimento alle **violazioni commesse dal 6 ottobre 2023**, data di pubblicazione del decreto nella sezione "pubblicità legale" del Ministero.

4. ESCLUSIONE DELLE SOMME AGGIUNTIVE

L'incremento non si applica alle "somme aggiuntive" previste dall'art. 14 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), da versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, in quanto non costituiscono propriamente sanzione, come già chiarito dalla [circolare INL n. 314/2018](#).

5. SANZIONI IN ATTESA DI CHIARIMENTI E AGGIORNAMENTO DI SMART

L'Ispettorato si riserva di fornire specifiche indicazioni in ordine all'applicazione della rivalutazione ad alcune sanzioni:

- [d.lgs. n. 101/2020](#) in materia di radiazioni ionizzanti;
- sanzione per la ritardata o omessa comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali ([art. 14, comma 1, d.lgs. n. 81/2008](#));
- sanzioni modificate al [d.lgs. n. 81/2008](#) dalla [legge n. 215/2021](#) (conversione del [DL n. 146/2021](#)).

Nelle more dell'aggiornamento degli applicativi, gli importi dei verbali **dovranno essere rettificati** adeguandoli a quelli riportati nel quadro riepilogativo allegato e sostituendo il periodo in parentesi con la dicitura **"(Importi maggiorati da successive modificazioni e integrazioni)"**.

185 — Nota n. 1159/2023

Rivalutazione delle sanzioni in materia di salute e sicurezza: prospetto integrale degli importi aggiornati (D.D. n. 111/2023)

A integrazione della nota n. 724/2023, l'INL trasmette il prospetto con tutte le sanzioni, penali e amministrative, oggetto di rivalutazione per effetto del D.D. n. 111/2023. L'allegato riporta gli importi aggiornati con decorrenza dal 6 ottobre 2023, nelle more dell'aggiornamento dell'applicativo SMART.

Atto	Nota n. 1159 del 9 novembre 2023	
Oggetto	Articolo 306 comma 4-bis del d.lgs. n. 81/2008. D.D. n. 111/2023 della DG per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Rivalutazione delle ammende e delle sanzioni amministrative in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro. Indicazioni per l'applicazione delle disposizioni. Integrazione.	
Norme	Art. 306, comma 4-bis, D.Lgs. n. 81/2008	rivalutazione periodica delle ammende e delle sanzioni amministrative
Prassi	Nota INL n. 724/2023	prime indicazioni sulla rivalutazione e quadro delle contravvenzioni più ricorrenti

1. PREMESSA

La presente nota interviene a **integrazione della nota prot. n. 724 del 30 ottobre 2023**, con la quale era stato fornito un quadro riepilogativo delle contravvenzioni più ricorrenti con l'indicazione degli **importi rivalutati per effetto del D.D. n. 111/2023**.

2. PROSPETTO INTEGRALE DELLE SANZIONI RIVALUTATE

L'Ispettorato fornisce in allegato il prospetto con tutte le sanzioni oggetto di rivalutazione, sia penali sia amministrative, articolato per illeciti penali del [d.lgs. n. 81/2008](#), illeciti penali previsti da altra normativa in materia di salute e sicurezza e illeciti amministrativi, con importi aggiornati a decorrere dal 6 ottobre 2023 e indicazione dei relativi codici tributo.

186 — Nota n. 2401/2023

Distacco transnazionale: semplificazione degli oneri amministrativi a carico dei prestatori di servizio

Recependo buone prassi selezionate dalla Commissione europea, l'INL semplifica gli obblighi a carico dell'impresa distaccante di cui all'art. 10, comma 3, lett. a) e b), del D.Lgs. n. 136/2016: la documentazione può essere messa a disposizione degli organi di vigilanza su richiesta, senza obbligo di tenerla in loco, e il referente designato non deve essere fisicamente presente in Italia, essendo sufficiente la domiciliazione.

Atto	Nota n. 2401 del 20 dicembre 2023	
Oggetto	distacco transnazionale – semplificazione oneri amministrativi a carico dei prestatori di servizio – buone prassi – adempimenti.	
Norme	Artt. 1 e 2, D.Lgs. n. 152/1997	informazioni obbligatorie sul rapporto di lavoro
	Art. 10, comma 3, lett. a) e b), D.Lgs. n. 136/2016	obblighi documentali e referente dell'impresa distaccante
Prassi	Circolare INL n. 1/2023	chiarimenti sul distacco transnazionale e documento A1

1. PREMESSA

Su richiesta del Dipartimento Politiche Europee, il Ministero del lavoro e l'Ispettorato sono stati invitati a valutare il recepimento, nel sistema nazionale, di alcune **buone prassi selezionate dalla Commissione europea** e già adottate in altri Stati membri, mirate a **semplificare gli oneri amministrativi** a carico dei prestatori di servizio che distaccano personale in altri Paesi UE.

D'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, espressosi con nota prot. n. 12890 del 20 dicembre 2023, e fermi restando i chiarimenti della circ. n. 1/2023, si forniscono indicazioni sugli **obblighi** di cui all'art. 10, comma 3, lett. a) e b), del [D.Lgs. n. 136/2016](#), che gravano **sull'impresa distaccante durante il distacco e fino a due anni dalla cessazione**.

2. CONSERVAZIONE E MESSA A DISPOSIZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Quanto all'obbligo di conservare la documentazione (contratto di lavoro, prospetti paga, prospetti dell'orario, prova del pagamento delle retribuzioni, comunicazione di instaurazione del rapporto e certificato di sicurezza sociale), in ragione delle esigenze di semplificazione si ritiene sufficiente che essa sia **messa a disposizione degli organi di vigilanza su richiesta**, senza necessità di **tenerla in loco per tutto il periodo di distacco**.

Resta ferma la necessità di consentire al personale ispettivo una **verifica immediata sulla corretta instaurazione del rapporto**, che potrà essere dimostrata, come indicato dalla circ. n. 1/2023, mediante **attestazione della richiesta del documento A1** all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza.

3. DESIGNAZIONE DEL REFERENTE

Quanto al referente che l'impresa distaccante è tenuta a designare per le interlocuzioni con le autorità italiane, si chiarisce che esso **non deve essere fisicamente presente sul territorio nazionale**. È sufficiente, come previsto dal [D.Lgs. n. 136/2016](#), la sua **domiciliazione in Italia**, con indicazione dei recapiti per notificazioni e interlocuzioni.

187 — Nota n. 2414/2023

Diffida accertativa e procedure da sovraindebitamento o fallimento: difetto del requisito di esigibilità del credito

L'INL conferma che, ove le procedure concorsuali da sovraindebitamento o fallimento siano già aperte al momento dell'adozione della diffida accertativa, il provvedimento non è adottabile per carenza del carattere di esigibilità del credito accertato, in virtù del vincolo stabilito dall'art. 150 del Codice della crisi (D.Lgs. n. 14/2019, ex art. 51 L. Fall.).

Atto	Nota n. 2414 del 21 dicembre 2023	
Oggetto	diffide accertative e procedure da sovraindebitamento e/o fallimento.	
Norme	Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004	diffida accertativa per crediti patrimoniali e formazione del titolo esecutivo
	Art. 150, D.Lgs. n. 14/2019	divieto di azioni esecutive e cautelari individuali nella liquidazione giudiziale (ex art. 51 L. Fall.)
	Art. 12-bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020)	modifiche alla disciplina della diffida accertativa
Prassi	Nota Min. lavoro prot. n. 4684/2015	orientamenti su diffida accertativa e procedure concorsuali
	Circolare Min. lavoro n. 1/2013	indicazioni sulla diffida accertativa
	Interpello n. 2/2018	diffida accertativa e procedure concorsuali
	Circolare INL n. 6/2020	prime indicazioni operative sulle modifiche alla diffida accertativa

1. IL QUESITO

L'Ispettorato territoriale di Vibo Valentia ha chiesto un parere sulla perdurante validità degli orientamenti già espressi dal Ministero del lavoro con la nota prot. n. 4684/2015 e con l'interpello n. 2/2018, a seguito delle modifiche apportate all'art. 12 del [D.Lgs. n. 124/2004](#) dall'art. 12-bis del [D.L. n. 76/2020](#).

In particolare, si chiede se in caso di **fallimento o di procedure da sovraindebitamento** del datore di lavoro sia corretto non adottare la diffida accertativa, **difettando il requisito dell'esigibilità**.

2. LA FORMAZIONE AUTOMATICA DEL TITOLO ESECUTIVO

Le modifiche del 2020 hanno semplificato le procedure di emanazione del provvedimento. Ai sensi del comma 3 dell'art. 12, la diffida adottata dal personale ispettivo **acquista automaticamente efficacia di titolo esecutivo**, senza necessità di alcun provvedimento ulteriore del Dirigente di sede o dell'Ufficio.

Ciò avviene in tre ipotesi:

1. trascorsi 30 giorni dalla notifica, salvo che sia promosso tentativo di conciliazione o presentato ricorso al Direttore dell'Ufficio;
2. in caso di mancato raggiungimento di un accordo in sede conciliativa, attestato da apposito verbale;
3. in caso di rigetto del ricorso.

L'eventuale **accoglimento del ricorso impedisce la formazione del titolo**; in caso di accoglimento parziale occorre rettificare la diffida in conformità alla decisione e notificarla a datore e lavoratore, che potrà attivare le **procedure esecutive**.

3. NON ADOTTABILITÀ DELLA DIFFIDA IN PRESENZA DI PROCEDURE CONCORSUALI

Con la circolare n. 6/2020 erano state confermate le previgenti indicazioni della circolare n. 1/2013 del Ministero del lavoro e delle successive note di chiarimento dell'Ispettorato.

Pertanto, **ove le procedure concorsuali siano già aperte al momento dell'adozione del provvedimento, permangono le ragioni di non adottabilità della diffida accertativa**: in virtù del vincolo stabilito dall'art. 150 del [D.Lgs. n. 14/2019](#) (ex art. 51 L. Fall.) risulta carente il carattere dell'esigibilità del credito accertato.

188 — Nota n. 694/2024

Luoghi confinati – certificazione dei contratti di lavoro nelle attività in appalto

La nota chiarisce che l'obbligo di certificazione ex D.Lgs. n. 276/2003 riguarda i contratti di lavoro del personale con esperienza triennale impiegato in luoghi confinati, e non il contratto commerciale di appalto; i subappalti richiedono invece certificazione espressa autorizzata dal committente.

Atto	Nota n. 694 del 24 gennaio 2024	
Oggetto	D.P.R. n. 177/2011 – problematiche sui luoghi confinati e ambienti sospetti di inquinamento.	
Norme	Art. 6, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008	Delega per la qualificazione delle imprese operanti in ambienti confinati
	Artt. 66 e 121, D.Lgs. n. 81/2008	Lavori in ambienti sospetti di inquinamento
	Art. 2, D.P.R. 14 settembre 2011, n. 177	Requisiti per lo svolgimento di attività in ambienti confinati
	Titolo VIII, Capo I, D.Lgs. n. 276/2003	Certificazione dei contratti di lavoro
Prassi	Min. Lavoro – nota prot. n. 11649/2013	Calcolo della percentuale del 30% del personale qualificato in luoghi confinati

1. QUADRO NORMATIVO

Il [D.P.R. 14 settembre 2011, n. 177](#) ha dato attuazione all'art. 6, comma 8, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e ha disciplinato i **requisiti per lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa in ambienti sospetti di inquinamento o confinati**. L'art. 2, comma 1, lett. c), del [D.P.R. n. 177/2011](#) richiede che almeno il 30% della forza lavoro impiegata nella specifica attività abbia esperienza almeno triennale, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o, in forza di altre tipologie contrattuali, purché i relativi contratti siano stati preventivamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del [D.Lgs. n. 276/2003](#). La misura del 30% è riferita al personale impiegato sulla specifica attività, indipendentemente dalla forza lavoro complessiva dell'azienda.

2. PERIMETRO DELL'OBBLIGO DI CERTIFICAZIONE

L'**obbligo di certificazione** riguarda i contratti di lavoro del personale dell'appaltatore che vanta **esperienza triennale** – inclusi quelli a tempo indeterminato, qualora l'impiego avvenga in forza di un contratto di appalto – ma non si estende al contratto commerciale di appalto. Le certificazioni rilasciate mantengono validità per tutta la durata dei rapporti di lavoro a cui si riferiscono, a prescindere dallo specifico appalto in occasione del quale sono state ottenute.

Il ricorso al **subappalto** è invece subordinato all'**autorizzazione espressa del datore di lavoro committente e alla certificazione del relativo contratto** ([art. 2, comma 2, D.P.R. n. 177/2011](#)). L'omessa previsione esplicita dell'obbligo di certificazione del contratto commerciale di appalto conferma che tale obbligo non è esteso dall'impianto normativo a tale fattispecie.

3. COMPETENZA TERRITORIALE DEGLI ORGANI DI CERTIFICAZIONE E ATTIVITÀ ISTRUTTORIA

L'**organo di certificazione territorialmente competente** è individuato in base al **luogo di svolgimento dell'attività**, per i soggetti con competenza territoriale (Ispettorati del lavoro, Province, Consigli provinciali dell'Ordine dei consulenti del lavoro, Enti bilaterali). Le Università e le Fondazioni universitarie operano su base nazionale. L'attività istruttoria della Commissione di certificazione deve estendersi ai requisiti organizzativi, alle tipologie contrattuali e all'esperienza professionale dei lavoratori, al DURC, all'applicazione integrale del CCNL e agli adempimenti del committente in ordine alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale.

189 — Circolare n. 1/2024

Lavoro sportivo – LUL: differimento dei termini per le scritturazioni in assenza del D.P.C.M. attuativo

La circolare chiarisce che il termine del 30 gennaio 2024 per la scritturazione sul LUL dei collaboratori sportivi non trova applicazione per l'anno 2023, in quanto condizionato all'adozione del D.P.C.M. di cui all'art. 28, comma 5, del D.Lgs. n. 36/2021, ancora non emanato.

Atto	Circolare n. 1 del 30 gennaio 2024	
Oggetto	Lavoro sportivo – art. 28, D.Lgs. n. 36/2021 – obblighi di tenuta del Libro Unico del Lavoro (LUL) – termini per le scritturazioni – differimento.	
Norme	Art. 28, commi 4 e 5, D.Lgs. n. 36/2021	Tenuta del LUL per collaborazioni sportive e adozione del D.P.C.M. attuativo
	Art. 39, commi 6 e 7, D.L. n. 112/2008	Sanzioni per inosservanza degli obblighi di tenuta del LUL
Prassi	Min. Lavoro – nota prot. n. 931/2024	Conferma dell'inapplicabilità del termine del 30 gennaio 2024 per le scritturazioni LUL

1. IL QUADRO NORMATIVO: LUL E LAVORO SPORTIVO

L'art. 28, comma 4, del [D.Lgs. n. 36/2021](#) prevede che **l'obbligo di tenuta del LUL per le collaborazioni coordinate e continuative nell'ambito sportivo** possa essere assolto telematicamente nell'apposita sezione del **Registro delle attività sportive dilettantistiche**. Il successivo comma 5 subordina l'operatività di tale meccanismo all'emanazione di un D.P.C.M. recante le disposizioni tecniche e i protocolli informatici necessari, da adottarsi entro il 31 dicembre 2023.

2. INAPPLICABILITÀ DEL TERMINE E RISERVA DI ULTERIORI INDICAZIONI

In assenza del D.P.C.M. previsto dall'art. 28, comma 5, del [D.Lgs. n. 36/2021](#) – come confermato dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro con nota prot. n. 931 del 30 gennaio 2024 – il termine di iscrizione sul LUL di trenta giorni dalla fine di ciascun anno (e dunque il 30 gennaio 2024 per le collaborazioni del 2023) non può trovare applicazione, in quanto presupponeva l'emanazione del D.P.C.M. entro il 31 dicembre 2023.

190 — Nota n. 1163/2024

Generatori di vapore – esclusione della modalità videoconferenza sincrona per i corsi di abilitazione

La nota chiarisce che per i corsi di formazione finalizzati all'abilitazione alla conduzione di generatori di vapore ai sensi del D.M. n. 94/2020 è esclusa la modalità di erogazione in videoconferenza sincrona, dovendo applicarsi esclusivamente la disciplina del punto 4.2 dell'Allegato II del decreto.

Atto	Nota n. 1163 del 6 febbraio 2024	
Oggetto	Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 7 agosto 2020, n. 94 – conduzione generatori di vapore – modalità sincrona.	
Norme	D.M. 7 agosto 2020, n. 94, art. 4 e Allegato II, punto 4.2	Modalità di erogazione della formazione per la conduzione di generatori di vapore

1. ESCLUSIONE DELLA VIDEOCONFERENZA SINCRONA

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha trasmesso il proprio parere in riferimento all'art. 4, punto 4.2, dell'Allegato II del [D.M. 7 agosto 2020, n. 94](#), chiarendo che la modalità di videoconferenza sincrona è da escludersi ai fini dell'espletamento dei corsi di formazione teorico-pratica per il conseguimento del patentino di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore e di acqua surriscaldata alimentati a fuoco diretto o indiretto con rischio di surriscaldamento. Deve trovare **applicazione esclusiva la disciplina del punto 4.2 del citato Allegato II (moduli giuridici)**, con esclusione di modalità di erogazione diverse da quelle ivi contemplate. Gli Uffici territoriali sono invitati a istruire le domande di ammissione ai futuri bandi di esame per il patentino di abilitazione in aderenza a tali conclusioni.

191 — Nota n. 521/2024

D.L. n. 19/2024 – novità in materia di appalti, patente a crediti, maxisanzione e organici ispettivi

La nota illustra le principali novità introdotte dall'art. 29 del D.L. n. 19/2024 di interesse per l'attività ispettiva: modifica ai requisiti per i benefici contributivi, responsabilità solidale negli appalti, repenalizzazione dell'appalto e somministrazione illeciti, aumento della maxisanzione, introduzione della patente a crediti nei cantieri e della lista di conformità INL.

Atto	Nota n. 521 del 13 marzo 2024	
Oggetto	Decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).	
Norme	Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006	Condizioni per i benefici normativi e contributivi
	Art. 29, D.Lgs. n. 276/2003	Responsabilità solidale nell'appalto
	Art. 18, D.Lgs. n. 276/2003	Sanzioni per somministrazione, appalto e distacco illeciti
	Art. 3, D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002)	Maxisanzione per lavoro nero
	Art. 27, D.Lgs. n. 81/2008	Sistema di qualificazione delle imprese tramite patente a crediti
	Art. 116, comma 8, L. n. 388/2000	Sanzioni civili per omissione/evasione contributiva

1. DURC E BENEFICI CONTRIBUTIVI (ART. 29, COMMA 1)

L'art. 29, comma 1, del [D.L. n. 19/2024](#) ha modificato l'art. 1, comma 1175, della [L. n. 296/2006](#) subordinando il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi anche **all'assenza di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro e di salute e sicurezza**, da individuarsi con decreto ministeriale. Il nuovo comma 1175-bis dispone che il diritto ai benefici permane in caso di successiva regolarizzazione nei termini indicati dagli organi di vigilanza; il recupero per violazioni non regolarizzabili non può superare il doppio dell'importo sanzionatorio contestato.

2. APPALTO, DISTACCO E RESPONSABILITÀ SOLIDALE (ART. 29, COMMA 2)

L'art. 29, comma 2, introduce il comma 1-bis all'art. 29 del [D.Lgs. n. 276/2003](#), riconoscendo al personale impiegato nell'appalto un **trattamento economico non inferiore a quello previsto dal CCNL maggiormente applicato nel settore e per la zona connessa all'oggetto dell'appalto**. La responsabilità solidale retributiva e contributiva è estesa alle ipotesi di illicittà della somministrazione, dell'appalto e del distacco di cui all'art. 18, commi 2 e 5-bis, del medesimo decreto.

3. MAXISANZIONE E RILEVANZA PENALE DELL'APPALTO/SOMMINISTRAZIONE ILLECITA (ART. 29, COMMI 3-5)

L'aumento degli importi sanzionatori per lavoro nero è elevato dal 20% al 30%. Le fattispecie dell'art. 18 del [D.Lgs. n. 276/2003](#), già depenalizzate dal [D.Lgs. n. 8/2016](#), riacquistano rilevanza penale con pena alternativa di arresto o ammenda, con aggravante per la somministrazione fraudolenta finalizzata a eludere norme inderogabili di legge o contratto collettivo.

4. IMPRESE AGRICOLE E ATTIVITÀ STAGIONALI (ART. 29, COMMA 6)

In caso di **superamento del limite di 45 giornate annue delle “prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato”** i rapporti di lavoro si trasformano a tempo indeterminato. I

noltre, si prevede che, in caso di **utilizzo di soggetti diversi da quelli di cui al comma 344 della L. n. 197/2022 (disoccupati, percettori di NASpl, pensionati, giovani, detenuti ecc.)**, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che la violazione non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Si conferma inoltre la non applicazione della diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

INCENTIVI PER IL LAVORO DOMESTICO (ART. 29, COMMI 15-18)

L'articolo 29, ai commi 15-18, introduce un incentivo destinato ai **datori di lavoro domestico che assumono o trasformano a tempo indeterminato contratti di lavoro domestico con mansioni di assistenza a soggetti anziani, con età di almeno ottant'anni e già titolari dell'indennità di accompagnamento**.

L'incentivo consiste in un **esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali e assicurativi** a carico del datore di lavoro domestico, valido per un massimo di 24 mesi e nel limite di 3.000 euro annui. Per accedere al beneficio, il datore di lavoro deve avere un valore ISEE per prestazioni sociosanitarie non superiore a 6.000 euro. Il beneficio non è concesso nei casi in cui, tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro (o persona del suo nucleo familiare), sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di sei mesi. Inoltre, non spetta nel caso di assunzione di parenti o affini, salvo che il rapporto abbia ad oggetto mansioni specifiche indicate nell'art. 1, comma 3, nn. 1-5, del D.P.R. n. 1403/1971 (ad esempio, assistenza a invalidi, mutilati, ciechi).

5. VERIFICA DELLA CONGRUITÀ NEGLI APPALTI PUBBLICI E PRIVATI (ART. 29, COMMI 10-13)

Secondo quanto previsto dai commi da 10 a 13 dell'articolo 29, in materia di appalti pubblici e privati nel settore edilizio, viene introdotto **l'obbligo di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva**. Tale verifica è demandata al responsabile del progetto negli appalti pubblici e al committente negli appalti privati.

In particolare, la mancata effettuazione della verifica comporta conseguenze sanzionatorie. Nel settore pubblico, queste scattano per gli appalti di valore pari o superiore a 150.000 euro; nel settore privato, la soglia è fissata per appalti di valore pari o superiore a 500.000 euro. L'accertamento delle eventuali violazioni è affidato agli organi di vigilanza competenti in materia di lavoro e legislazione sociale.

6. LISTA DI CONFORMITÀ INL E PATENTE A CREDITI (ART. 29, COMMI 7-19)

I commi 7-9 prevedono il rilascio, all'esito di accertamenti ispettivi privi di violazioni o irregolarità, di un attestato e l'iscrizione dell'impresa nella **lista di conformità INL**, con esonero da ulteriori verifiche per dodici mesi nelle materie oggetto degli accertamenti (salvo sicurezza sul lavoro, richieste di intervento e indagini della Procura della Repubblica).

Il comma 19 sostituisce l'art. 27 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) introducendo il “Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti”, noto come “**patente a crediti**”, riservato a imprese e lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'art. 89, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2008.

La patente a crediti è concessa solo a chi possiede determinati requisiti e attribuisce un **punteggio iniziale di 30 crediti**. Il punteggio può diminuire in seguito a violazioni, in proporzione alla gravità delle stesse. Per operare nei cantieri è necessario mantenere almeno 15 crediti residui sulla patente; altrimenti, si applicano sanzioni amministrative. Il sistema entrerà in vigore dal 1° ottobre e sarà gestito tramite una sezione dedicata integrata nel portale nazionale del sommerso, che garantirà la gestione informatizzata della patente.

7. SANZIONI CONTRIBUTIVE E ORGANICI ISPETTIVI (ARTT. 30-31)

L'art. 30 modifica, a far data dal 1° settembre 2024, l'art. 116, comma 8, della [L. n. 388/2000](#) in materia di sanzioni per omissione/evasione contributiva, introducendo **nuove forme di comunicazione preventiva tra contribuente e INPS**. L'art. 31 prevede l'assunzione di 250 nuove unità di personale ispettivo tecnico, il ripristino dei ruoli ispettivi di INPS e INAIL e la revisione del sistema di incentivazione del personale (fondo Poletti), con eliminazione del limite complessivo di 13 milioni di euro e introduzione di un tetto individuale del 15% del trattamento economico lordo annuo.

192 — Nota n. 795/2024

Tipologie Contrattuali per la qualifica – attività stagionali in settori diversi dal percorso di istruzione

La nota chiarisce che il principio di coerenza tra attività lavorativa e percorso di istruzione orienta il primo contatto con l'istituzione formativa, ma non esclude di per sé la stipula di contratti di apprendistato stagionali in settori diversi, purché il protocollo formativo ex art. 43, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015 sia sottoscritto dall'istituzione formativa competente.

Atto	Nota n. 795 del 24 aprile 2024	
Oggetto	Tipologie Contrattuali per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore – svolgimento di attività stagionali – chiarimenti.	
Norme	Artt. 43 ss., D.Lgs. n. 81/2015	Tipologie Contrattuali per la qualifica e il diploma professionale
	D.l. 12 ottobre 2015	Standard formativi per l'apprendistato
Prassi	Min. Lavoro – circ. n. 12/2022	Manuale operativo sul contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale
	INL – nota prot. n. 1369/2023	Coerenza tra attività lavorativa stagionale e percorso di istruzione nell'apprendistato

1. IL PRINCIPIO DI COERENZA NEL PRIMO CONTATTO CON L'ISTITUZIONE FORMATIVA

La [circ. n. 12/2022](#) del Ministero del lavoro e la [nota INL prot. n. 1369/2023](#) chiariscono che, nel corso del primo contatto con l'istituzione formativa, il datore di lavoro è tenuto a verificare la **coerenza tra le attività lavorative (figura contrattuale) e il titolo di studio che il giovane intende conseguire**. Ciò premesso, dalla [nota INL n. 1369/2023](#) non deriva automaticamente l'impossibilità di stipulare un contratto di apprendistato stagionale in settori diversi da quello del percorso di istruzione frequentato dagli studenti; ai giovani va invece garantita la **possibilità di acquisire competenze organizzative**, trasversali e relazionali come bagaglio professionale più ampio.

2. GARANZIA DI COERENZA TRAMITE IL PROTOCOLLO FORMATIVO

L'utilità dello strumento dell'apprendistato è assicurata dalla sottoscrizione, da parte dell'istituzione formativa di iscrizione, del protocollo di cui all'art. 43, comma 6, del [D.Lgs. n. 81/2015](#), che stabilisce il **contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro**. La sottoscrizione di tale protocollo costituisce già una garanzia di coerenza del percorso formativo e di utilità del contratto ai fini dello sviluppo formativo e professionale dello studente.

193 — Nota n. 862/2024

Risoluzione Rapporto Lavoro protette – revoca: termini e procedura dopo la convalida ex art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001

La nota chiarisce che le dimissioni protette convalidate dall'ITL possono essere revocate prima dell'efficacia (ante-convalida o post-convalida ma pre-decorrenza), non dopo la risoluzione del rapporto già prodotta; la revoca richiede sempre un esame istruttorio dell'Ispettorato.

Atto	Nota n. 862 del 8 maggio 2024	
Oggetto	Revoca delle dimissioni protette a seguito di convalida ai sensi dell'art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001.	
Norme	Art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001	Convalida delle dimissioni dei genitori con figli minori di tre anni
	Art. 26, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 151/2015	Procedura telematica per le dimissioni volontarie
Prassi	INL – nota prot. n. 5296/2019	Procedura di aggiornamento della piattaforma in caso di revoca delle dimissioni protette
	INL – nota prot. n. 5534/2019	Modalità di esame istruttorio della revoca
	INL – nota prot. n. 4113/2020	Ulteriori chiarimenti sulla revoca delle dimissioni protette
	Min. Lavoro – nota prot. n. 4376/2024	Parere dell'Ufficio legislativo sulla revoca delle dimissioni protette post-convalida

1. NATURA GIURIDICA DELLE RISOLUZIONE RAPPORTO LAVORO PROTETTE ED EFFICACIA CONDIZIONATA

Le dimissioni durante il periodo protetto costituiscono un atto unilaterale recettizio la cui efficacia è sospensivamente condizionata al provvedimento di **convalida dell'Ispettorato territorialmente competente** ai sensi dell'art. 55, comma 4, del [D.Lgs. n. 151/2001](#). La **procedura telematica** prevista dall'art. 26 del [D.Lgs. n. 151/2015](#) – che consente la revoca entro sette giorni dalla trasmissione del modulo – **non trova applicazione alla fattispecie delle dimissioni protette**.

2. POSSIBILITÀ E LIMITI DELLA REVOCA

Non vi sono elementi impeditivi alla **revoca delle dimissioni** in un **momento antecedente alla loro efficacia**: sia prima dell'emanazione del provvedimento di convalida, sia dopo la convalida ma prima della decorrenza delle dimissioni e della risoluzione del rapporto. Ove le dimissioni siano state **regolarmente convalidate** e abbiano già prodotto l'effetto risolutivo, esse **non sono più revocabili unilateralmente**; il rapporto può riprendere solo con il consenso del datore di lavoro.

In ogni caso la revoca richiede un **esame istruttorio da parte dell'Ispettorato**, che valuta la fondatezza delle motivazioni addotte, provvede all'annullamento del provvedimento di convalida e può programmare eventuali accertamenti ispettivi a tutela della lavoratrice o del lavoratore, qualora si ritenga che nei loro confronti siano stati adottati comportamenti datoriali discriminatori o illeciti.

194 — Nota n. 859/2024

Luoghi confinati – competenza territoriale e istruttoria delle Commissioni di certificazione degli appalti

La nota chiarisce che per le Commissioni di certificazione istituite presso i Consigli provinciali dell'Ordine dei consulenti del lavoro la competenza territoriale è definita dal regolamento interno; l'istruttoria può richiedere a campione documentazione di supporto per verificare l'applicazione del CCNL.

Atto	Nota n. 859 del 8 maggio 2024	
Oggetto	Certificazione degli appalti in luoghi confinati – riscontro a nota prot. n. 2942/2024.	
Norme	Artt. 76 e 77, D.Lgs. n. 276/2003	Organi abilitati alla certificazione e procedimento
	D.M. 21 luglio 2004	Regolamento commissioni di certificazione
	Art. 2, D.P.R. 14 settembre 2011, n. 177	Requisiti per lo svolgimento di attività in luoghi confinati
Prassi	Min. Lavoro – interpello n. 34/2011	Competenza territoriale delle commissioni di certificazione istituite presso gli ITL

1. COMPETENZA TERRITORIALE DEGLI ORGANI DI CERTIFICAZIONE

La disciplina di riferimento è contenuta negli artt. 76 e 77 del [D.Lgs. n. 276/2003](#) e nel D.M. 21 luglio 2004. Come chiarito dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 34/2011, la previsione dell'art. 76 secondo cui le parti devono rivolgersi alla Commissione nella cui **circoscrizione si trova l'azienda** si applica esclusivamente alle commissioni istituite presso gli Ispettorati territoriali del lavoro e le Province (art. 76, comma 1, lett. b). Per le commissioni istituite presso i Consigli provinciali dell'Ordine dei consulenti del lavoro (art. 76, comma 1, lett. c-ter), la competenza territoriale è invece definita dal **regolamento interno adottato dalla singola Commissione** all'atto della costituzione.

2. ATTIVITÀ ISTRUTTORIA E DOCUMENTAZIONE RICHIESTA

Nell'ambito dell'attività istruttoria, ferma restando l'acquisizione di una **dichiarazione sostitutiva** di atti di notorietà ai sensi del [D.P.R. n. 445/2000](#), è possibile richiedere anche a campione, per la verifica dell'applicazione del CCNL, eventuale **documentazione di supporto** (ad es. LUL o prospetti paga, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali).

195 — Nota n. 1091/2024

Appalto, somministrazione e distacco illeciti – regime sanzionatorio ex art. 29, comma 4, D.L. n. 19/2024

La nota fornisce indicazioni operative sul regime sanzionatorio penale introdotto dall'art. 29, comma 4, del D.L. n. 19/2024 per somministrazione non autorizzata, appalto e distacco illeciti: calcolo delle ammende con la maggiorazione del 20% ex L. n. 145/2018, limiti minimi e massimi, regime della recidiva semplice e specifica e gestione delle aggravanti per sfruttamento di minori.

Atto	Nota n. 1091 del 18 giugno 2024	
Oggetto	Art. 29, comma 4, D.L. n. 19/2024 (conv. da L. n. 56/2024) – regime sanzionatorio in materia di esercizio non autorizzato della somministrazione, appalto e distacco illeciti – indicazioni operative.	
Norme	Art. 18, D.Lgs. n. 276/2003	Sanzioni per somministrazione, appalto e distacco illeciti
	Art. 1, comma 445, L. n. 145/2018	Maggiorazioni sanzionatorie in materia di lavoro
	Art. 29, comma 4, D.L. n. 19/2024 (conv. da L. n. 56/2024)	Repenalizzazione appalto e somministrazione illeciti
	Artt. 20 ss., D.Lgs. n. 758/1994	Prescrizione obbligatoria per reati contravvenzionali
Prassi	Min. Lavoro – circ. n. 6/2016	Depenalizzazione delle fattispecie ex art. 18 D.Lgs. n. 276/2003
	INL – nota prot. n. 1148/2019	Precedenti orientamenti sul regime di recidiva ex art. 18 D.Lgs. n. 276/2003 (superati dalla presente nota)

1. IMPORTO DELLE AMMENDE E MAGGIORAZIONE EX [L. N. 145/2018](#)

L'art. 29, comma 4, del [D.L. n. 19/2024](#) ha ripristinato il rilievo penale delle fattispecie dell'art. 18 del [D.Lgs. n. 276/2003](#) introducendo pene di arresto o ammenda. L'art. 1, comma 445, lett. d), n. 1, della [L. n. 145/2018](#) mantiene la maggiorazione del 20% sugli importi delle sanzioni ex art. 18, che si applica anche alle nuove ammende introdotte dal [D.L. n. 19/2024](#). A titolo esemplificativo: esercizio non autorizzato della somministrazione (euro 60 per lavoratore per giornata) + 20% = euro 72. Per le pene proporzionali, l'importo in concreto non può essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000 (art. 18, comma 5-quinquies, come introdotto dalla [L. n. 56/2024](#)); in caso di importo inferiore a euro 5.000, si applica il minimo, riducibile a un quarto (euro 1.250) in caso di ottemperanza alla prescrizione ex [art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 758/1994](#).

2. REGIME DELLA RECIDIVA: SEMPLICE E SPECIFICA

Il [D.L. n. 19/2024](#) ha introdotto all'art. 18 il nuovo comma 5-quater, che aumenta del 20% le sanzioni in caso di recidiva specifica (precedente sanzione penale per le medesime condotte di cui all'art. 18 nei tre anni precedenti). Tale previsione si aggiunge alla maggiorazione per recidiva semplice ex [art. 1, comma 445, lett. e\), L. n. 145/2018](#), che raddoppia il 20% di cui alla lett. d) in caso di precedenti sanzioni amministrative o penali per una qualsiasi delle violazioni elencate. Il cumulo delle due tipologie di recidiva – semplice e specifica – è l'unica interpretazione sistematicamente coerente con la perdurante vigenza della [L. n. 145/2018](#). Le indicazioni precedenti della nota prot. n. 1148/2019 sono pertanto superate.

3. AGGRAVANTI PER SFRUTTAMENTO DI MINORI E ADEMPIMENTO DELLA PRESCRIZIONE

Le aggravanti per sfruttamento di minori, non modificate dal [D.L. n. 19/2024](#), prevedono arresto fino a diciotto mesi e ammenda aumentata fino al sestuplo. Tali aggravanti si applicano incrementando entrambe le tipologie di sanzione senza modificarne la natura alternativa. Ad eccezione dell'attività di intermediazione con scopo di lucro,

anche in presenza dell'aggravante per sfruttamento di minori andrà applicata la prescrizione obbligatoria ex art. 20 del [D.Lgs. n. 758/1994](#) e, in caso di ottemperanza, un'ammenda pari a un quarto del sestuplo della sanzione base. I limiti minimi e massimi ex comma 5-quinquies si applicano anche in tale fattispecie.

196 — Nota n. 1133/2024

Appalto, somministrazione e distacco illeciti – regime intertemporale delle sanzioni ex art. 29, comma 4, D.L. n. 19/2024

La nota definisce il regime intertemporale applicabile alle nuove sanzioni penali per appalto, somministrazione e distacco illeciti: le nuove pene si applicano alle condotte avviate prima del 2 marzo 2024 e proseguite oltre tale data, qualificandosi tali illeciti come reati permanenti; il periodo antecedente concorre al calcolo dell'importo proporzionale.

Atto	Nota n. 1133 del 24 giugno 2024	
Oggetto	Art. 29, comma 4, D.L. n. 19/2024 (conv. da L. n. 56/2024) – regime intertemporale delle sanzioni in materia di esercizio non autorizzato della somministrazione, appalto e distacco illeciti – indicazioni operative.	
Norme	Art. 18, D.Lgs. n. 276/2003	Sanzioni per somministrazione, appalto e distacco illeciti
	Art. 1, D.Lgs. n. 8/2016	Depenalizzazione delle fattispecie ex art. 18 D.Lgs. n. 276/2003
	Art. 29, comma 4, D.L. n. 19/2024 (conv. da L. n. 56/2024)	Repenalizzazione appalto e somministrazione illeciti
Prassi	Min. Lavoro – circ. n. 6/2016	Regime amministrativo depenalizzato ex art. 18 D.Lgs. n. 276/2003 (applicabile per condotte esaurite prima del 2 marzo 2024)
	INL – circ. n. 3/2019	Natura permanente del reato di somministrazione illecita
	Min. Lavoro – nota prot. n. 6050/2024	Parere dell'Ufficio legislativo sul regime intertemporale
Giurisprudenza citata	Cass. pen., sez. IV, sent. n. 25313/2015	Natura permanente del reato di appalto illecito di manodopera

1. APPLICAZIONE TEMPORALE DELLE NUOVE SANZIONI PENALI

Le nuove sanzioni penali introdotte dal [D.L. n. 19/2024](#) trovano applicazione per le condotte poste in essere a decorrere dal 2 marzo 2024, data di entrata in vigore del decreto. Per le condotte iniziate ed esaurite prima di tale data continua ad applicarsi il previgente regime amministrativo depenalizzato ai sensi dell'art. 1 del [D.Lgs. n. 8/2016](#), in conformità alle indicazioni della circ. n. 6/2016 del Ministero del lavoro.

2. CONDOTTE PERMANENTI INIZIATE PRIMA DEL 2 MARZO 2024 E PROSEGUITE OLTRE

La **somministrazione illecita**, l'**appalto illecito** e il **distacco privo dei requisiti di legge** sono **reati permanenti**: la condotta è caratterizzata da continuità dell'azione antigiuridica e si consuma nel luogo e per tutto il tempo in cui viene effettivamente disimpegnata l'attività lavorativa (cfr. Cass. pen., n. 25313/2015 e circ. n. 3/2019). La natura permanente comporta che il momento di consumazione coincide con la cessazione della condotta, che rileva sia per l'individuazione della norma applicabile sia per la decorrenza del termine di prescrizione.

3. CALCOLO DEGLI IMPORTI SANZIONATORI PROPORZIONALI

Le condotte iniziate prima del 2 marzo 2024 e proseguite oltre tale data **sono soggette esclusivamente alle nuove pene di natura penale**. Ai fini del calcolo degli importi proporzionali occorre tener conto anche del periodo antecedente al 2 marzo 2024, che costituisce un elemento di valutazione della gravità dell'illecito unitario e

concorre quale mero elemento di quantificazione delle ammende, nel rispetto dei limiti minimi (euro 5.000) e massimi (euro 50.000) previsti dall'art. 18, comma 5-quinquies, del [D.Lgs. n. 276/2003](#).

197 — Nota n. 5486/2024

Attività Ispettiva imprese agrituristiche – corretto inquadramento previdenziale alla luce del D.L. n. 73/2021

La nota aggiorna i criteri per il corretto inquadramento previdenziale delle imprese agrituristiche, tenendo conto delle modifiche apportate dal D.L. n. 73/2021 alla L. n. 96/2006: il tempo di lavoro non è più un criterio di valutazione della prevalenza agricola, rimessa alla disciplina regionale e al criterio del rapporto di connessione.

Atto	Nota n. 5486 del 16 luglio 2024	
Oggetto	Attività Ispettiva imprese agrituristiche – corretto inquadramento.	
Norme	Art. 2135, c.c.	Imprenditore agricolo
	L. 20 febbraio 2006, n. 96	Disciplina dell'agriturismo
	Art. 68, D.L. n. 73/2021 (conv. da L. n. 106/2021)	Modifiche ai criteri di valutazione della prevalenza agricola in agriturismo
Prassi	INL – circ. n. 1/2020	Orientamenti della Cassazione sul corretto inquadramento delle imprese agrituristiche
Giurisprudenza citata	Cass. civ., sez. lav., sent. n. 11076/2006	Prevalenza dell'attività agricola sull'agriturismo
	Cass. civ., sez. lav., sent. n. 10905/2011	Rapporto di connessione e complementarietà tra attività agricola e agrituristiche
	Cass. civ., sez. lav., sent. n. 16685/2015	Classificazione settoriale delle imprese agrituristiche

1. EVOLUZIONE NORMATIVA: D.L. N. 73/2021 E CRITERI DI PREVALENZA AGRICOLA

L'INL, con la circ. n. 1/2020, aveva richiamato gli orientamenti della Cassazione (tra le altre, sent. n. 11076/2006, n. 10905/2011 e n. 16685/2015) in base ai **quali le attività di coltivazione del fondo, silvicoltura e allevamento devono rimanere principali rispetto a quelle ricettive e di ospitalità**. Il [D.L. n. 73/2021](#) ha tuttavia modificato il quadro: il comma 10 dell'art. 68 ha stabilito che gli addetti all'attività agriturbistica (imprenditore agricolo, familiari e dipendenti) sono considerati **lavoratori agricoli anche ai fini della valutazione del rapporto di connessione**. Il comma 11 ha eliminato il criterio del tempo di lavoro come parametro di valutazione della prevalenza delle attività agricole rispetto a quelle agrituristiche. Non è pertanto più rilevante, ai fini della connessione, la maggiore consistenza delle risorse umane impiegate nell'agriturismo rispetto a quelle impiegate nell'attività agricola principale.

2. INDICAZIONI OPERATIVE PER IL PERSONALE ISPETTIVO

Nell'ambito degli accertamenti, il personale ispettivo terrà conto della **disciplina regionale applicabile**, verificando la rispondenza dell'organismo economico ai requisiti stabiliti dalle norme regionali e dalla disciplina amministrativa degli enti locali. Solo nelle ipotesi di significativo scostamento dai requisiti normativi, e prima di adottare ogni provvedimento, il personale ispettivo interesserà gli Uffici regionali competenti al rilascio dell'abilitazione al fine di acquisire ogni utile elemento istruttorio volto a comprovare il corretto **inquadramento previdenziale**.

198 — Nota n. 5752/2024

Vigilanza straordinaria rischio calore 2024 – indicazioni operative per i settori agricolo, edile e florovivaistico

La nota dispone una vigilanza straordinaria dal 1 al 31 agosto 2024 nei settori agricolo, florovivaistico ed edile per la verifica delle misure di prevenzione del rischio da stress termico, con indicazioni sui verbali di prescrizione applicabili in caso di assenza o inadeguatezza della valutazione del rischio microclima nel DVR, nel PSC e nei POS.

Atto	Nota n. 5752 del 25 luglio 2024	
Oggetto	Vigilanza straordinaria rischio calore 2024.	
Norme	Art. 28, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 81/2008	Valutazione dei rischi e contenuto del DVR
	Art. 92, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008	Obblighi del coordinatore per l'esecuzione nei cantieri
	Art. 96, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008	Obblighi dei datori di lavoro nei cantieri temporanei
	Art. 181, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008	Disposizioni sanzionatorie per il rischio microclima

1. OGGETTO E SETTORI DELLA VIGILANZA STRAORDINARIA

In ragione delle condizioni climatiche estive e del connesso aumento del **rischio infortunistico da stress termico**, l'INL dispone una **vigilanza straordinaria dal 1 al 31 agosto 2024** nei **settori agricolo, florovivaistico ed edile** (inclusa la cantieristica stradale). Le ispezioni potranno essere effettuate in gruppi ispettivi misti con il personale civile ispettivo tecnico e i componenti dei NIL, anche con il supporto dei Comandi Provinciali dell'Arma dei Carabinieri.

2. VERIFICA DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO MICROCLIMA E PROVVEDIMENTI APPLICABILI

Nel corso dell'attività ispettiva occorre verificare la presenza, nel DVR (o nel PSC e nei POS, ove previsti), della **valutazione del rischio da calore e delle relative misure di prevenzione e protezione**. In caso di **assenza** della valutazione del rischio specifico o delle misure di prevenzione, si emette **verbale di prescrizione** ai sensi dell'art. 181, comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) in combinato disposto con l'art. 28, comma 2, lett. a) o b), e si impartisce un ordine di Polizia Giudiziaria ai sensi dell'[art. 55 c.p.p.](#) con sospensione immediata dei lavori o delle attività dei lavoratori interessati, riprendibili non appena adottate le misure necessarie.

Nei **cantieri temporanei o mobili** il Coordinatore per la progettazione deve contemplare il **rischio microclima nel PSC** (allegato XV, punto 2.1.2, lett. c), [D.Lgs. n. 81/2008](#)). In caso di carenza nel PSC si emette verbale di **prescrizione nei confronti del CSE** ai sensi dell'art. 92, comma 1, lett. b), del [D.Lgs. n. 81/2008](#); in caso di carenza nei POS il verbale è emesso nei confronti del datore di lavoro ai sensi dell'art. 96, comma 1, lett. d), del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

199 — Nota n. 1357/2024

D.Lgs. n. 103/2024 – semplificazione dei controlli e diffida amministrativa: prime indicazioni operative

La nota fornisce le prime indicazioni operative sul D.Lgs. n. 103/2024, attuativo della L. n. 118/2022, che semplifica i controlli sulle attività economiche e introduce la diffida amministrativa. Sono illustrati ambito di applicazione, programmazione del rischio, fascicolo informatico d'impresa, principi del procedimento e, soprattutto, presupposti e procedimento della diffida ex art. 6.

Atto	Nota n. 1357 del 31 luglio 2024	
Oggetto	decreto legislativo 12 luglio 2024 n. 103 recante "Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118" – prime indicazioni operative.	
Norme	Art. 27, comma 1, L. n. 118/2022	delega per la semplificazione dei controlli sulle attività economiche
	D.Lgs. n. 103/2024	semplificazione dei controlli sulle attività economiche e diffida amministrativa
	Art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001	pubbliche amministrazioni destinatarie dei controlli
	Art. 6, art. 11, art. 14 e art. 16, L. n. 689/1981	disciplina dell'illecito amministrativo, contestazione e commisurazione
	Artt. 9 e 13, D.Lgs. n. 124/2004	diritto di interpello e diffida obbligatoria (distinta dalla diffida amministrativa)
	Art. 4, L. n. 317/1986	ruolo dell'UNI nell'elaborazione delle norme tecniche
	Art. 2, comma 2, lett. b), L. n. 580/1993	fascicolo informatico di impresa tenuto dalle Camere di commercio
	Art. 43, D.P.R. n. 445/2000	divieto di richiedere documenti già in possesso della P.A.
	Art. 18-bis, comma 4, D.Lgs. n. 82/2005	responsabilità dirigenziale (CAD)
	Art. 29, commi 7-9, D.L. n. 19/2024 (conv. L. n. 56/2024)	Lista di conformità INL (norma speciale, esonero 12 mesi)
	Art. 15, comma 4, L. n. 68/1999	sanzione proporzionale in materia di collocamento obbligatorio (esclusa dalla diffida)
	D.Lgs. n. 66/2003	tempi di lavoro (violazioni non sanabili, vincoli UE)
	Art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008 (conv. L. n. 133/2008)	Libro unico del lavoro
	D.Lgs. n. 152/1997 (mod. D.Lgs. n. 104/2022, dir. UE 2019/1152)	obblighi informativi sul rapporto di lavoro
	Art. 4, L. n. 180/2011	richiesta di chiarimenti da parte delle associazioni di categoria

Prassi	Circ. Min. lavoro n. 41/2010	decorrenza del termine di 90 giorni per la contestazione degli illeciti
	Nota Ufficio legislativo Min. lavoro prot. n. 7336 del 30 luglio 2024	parere reso all'INL

1. PREMESSA

Il [D.Lgs. n. 103/2024](#), pubblicato nella G.U. n. 167 del 18 luglio 2024 e attuativo dell'art. 27 della [L. n. 118/2022](#), introduce una semplificazione dei controlli sulle attività economiche destinata a incidere sulla programmazione della vigilanza e sulla sanzionabilità delle condotte.

Acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro (nota prot. n. 7336 del 30 luglio 2024), l'INL fornisce le **prime indicazioni operative per il personale ispettivo**; il decreto entra in vigore il **2 agosto 2024**.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E NOZIONE DI DIFFIDA AMMINISTRATIVA (ART. 1)

Il decreto si applica ai **controlli amministrativi sulle attività economiche svolte dalle P.A.** di cui all'art. 1, comma 2, del [D.Lgs. n. 165/2001](#), tra cui rientra anche l'Ispettorato nazionale del lavoro.

La **diffida amministrativa** è l'**invito, contenuto nel verbale di ispezione, a sanare la violazione prima della contestazione**, rivolto al trasgressore e ai soggetti dell'art. 6 della [L. n. 689/1981](#): atto distinto dalla diffida ex art. 13 del [D.Lgs. n. 124/2004](#). Il decreto opera nel rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento europeo e dal diritto internazionale.

3. SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI (ART. 2)

L'art. 2 prevede misure di semplificazione **non ancora effettivamente operative**, volte a garantire la conoscenza degli obblighi ed eliminare **sovrapposizioni e duplicazioni di controlli**.

- uno schema standardizzato del Dipartimento della funzione pubblica per il censimento dei controlli, da pubblicare sui siti istituzionali delle P.A.;
- una ricognizione delle P.A., entro il 30 giugno 2025 e a cadenza triennale, dei controlli svolti nell'ultimo triennio e dei relativi esiti;
- un documento di sintesi del Dipartimento della funzione pubblica, entro il 30 ottobre 2025 e a cadenza triennale, per individuare aree di sovrapposizione tra i controlli.

4. SISTEMA DI IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO "BASSO" (ART. 3)

L'art. 3 istituisce un **sistema di gestione del rischio su base volontaria per ambiti omogenei**, tra cui la sicurezza dei lavoratori. L'UNI ([art. 4, L. n. 317/1986](#)) elabora norme tecniche idonee a definire un livello di rischio basso cui è associato un Report certificativo.

Il Report è rilasciato, a domanda, da organismi accreditati presso l'Organismo nazionale di accreditamento e inserito nel fascicolo informatico di impresa ex art. 2, comma 2, lett. b), della [L. n. 580/1993](#).

5. FASCICOLO INFORMATICO DI IMPRESA E OBBLIGHI DI CONSULTAZIONE (ART. 4)

Pur non immediatamente operativo, l'art. 4 impone alle amministrazioni di **consultare e alimentare il fascicolo informatico di impresa** tenuto dalle Camere di commercio prima di avviare la vigilanza, per programmare l'attività in ragione del profilo di rischio.

È inoltre **ribadito il divieto di richiedere documenti già disponibili** (analogamente all'art. 43 del [D.P.R. n. 445/2000](#)), disposizione immediatamente operativa ove le informazioni siano effettivamente in possesso dell'INL, con richiamo alla responsabilità dirigenziale ex art. 18-bis, comma 4, del [D.Lgs. n. 82/2005](#).

6. PRINCIPI DEL PROCEDIMENTO DI CONTROLLO (ART. 5)

I controlli si fondano sul principio della **fiducia nell'azione legittima e trasparente delle amministrazioni**, oltre che su efficacia, efficienza e proporzionalità, minimizzando le richieste documentali secondo il **criterio del minimo sacrificio organizzativo** per il soggetto controllato.

I controlli vanno programmati con **intervalli correlati alla gravità del rischio**, non inferiori a un anno per il rischio basso, salvo i casi di richieste dell'Autorità giudiziaria, segnalazioni, esigenze di sicurezza sul lavoro o situazioni di rischio, per i quali si interviene con immediatezza.

L'esonero decennale dell'art. 5, comma 6, non è cumulabile con la Lista di conformità INL ex art. 29, commi 7-9, del [D.L. n. 19/2024](#), che resta norma speciale con esonero di dodici mesi; le relative informazioni devono confluire nel fascicolo d'impresa.

È sancito il **divieto di ispezioni contemporanee sullo stesso operatore**, salvo accordo per ispezione congiunta, con necessità di coordinamento con INPS, INAIL e Guardia di Finanza; le sanzioni vanno irrogate in modo proporzionale al rischio e al pregiudizio, al pari dei criteri dell'art. 11 della [L. n. 689/1981](#). Resta escluso, per gli accessi senza preavviso dell'INL, l'obbligo di comunicare in anticipo l'elenco della documentazione.

7. VIOLAZIONI SANABILI E PRESUPPOSTI DELLA DIFFIDA (ART. 6)

L'art. 6 è la disposizione di maggiore impatto: per le violazioni sanabili accertate per la prima volta nel quinquennio, l'organo di controllo **diffida a sanare entro venti giorni dalla notificazione**, con **estinzione del procedimento sanzionatorio in caso di ottemperanza**.

La diffida amministrativa presuppone congiuntamente:

1. una sanzione amministrativa pecuniaria soggetta alla [L. n. 689/1981](#), non superiore nel massimo edittale a 5.000 euro (sono quindi escluse la maxisanzione per lavoro "nero" e le sanzioni proporzionali, come quella dell'art. 15, comma 4, della [L. n. 68/1999](#), prive di limite massimo ex art. 10 [L. n. 689/1981](#));
2. la prima violazione accertata nell'arco di un quinquennio (la diffida non si applica se nei cinque anni precedenti è già stata commessa una violazione soggetta a diffida);
3. una violazione materialmente sanabile (sono escluse, ad es., le violazioni sui tempi di lavoro ex [D.Lgs. n. 66/2003](#));
4. l'estraneità a obblighi di salute e sicurezza sul lavoro (restano incluse alcune violazioni documentali, come il Libro unico del lavoro ex art. 39, comma 7, del [D.L. n. 112/2008](#), salvo le soglie di oltre dieci lavoratori o dodici mesi);
5. la non riconducibilità a vincoli dell'ordinamento europeo o internazionale (esclusa, ad es., la violazione degli obblighi informativi ex [D.Lgs. n. 152/1997](#), attuativo della dir. UE 2019/1152).

8. PROCEDIMENTO E MANCATA OTTEMPERANZA (ART. 6)

In caso di ottemperanza il procedimento si **estingue limitatamente alle inosservanze sanate**, senza addebito sanzionatorio, anche quando violazione e regolarizzazione siano accertate contestualmente.

In caso di mancata ottemperanza, il personale ispettivo contesta l'illecito entro novanta giorni ex art. 14 della [L. n. 689/1981](#), con importi ex art. 16; i termini della diffida sospendono quelli di notificazione e per la decorrenza del termine valgono le indicazioni della circ. Min. lavoro n. 41/2010. È prevista la revoca del Report certificativo e la non punibilità per errore sul fatto non determinato da colpa ([art. 3, comma 2, L. n. 689/1981](#)).

9. ULTERIORI DISPOSIZIONI ED EFFICACIA TEMPORALE (ARTT. 7-11)

Le associazioni nazionali di categoria ([art. 4, L. n. 180/2011](#)) possono richiedere chiarimenti su obblighi e adempimenti, in modo analogo al diritto di interpello ex art. 9 del [D.Lgs. n. 124/2004](#); sono inoltre previsti un piano di formazione del personale e l'uso di soluzioni tecnologiche.

Le previsioni dell'art. 6 in materia di diffida amministrativa, di **carattere procedurale**, trovano applicazione con riferimento agli **illeciti accertati a partire dal 2 agosto 2024**, anche se riferiti a condotte precedenti.

200 — Nota n. 6774/2024

Violazioni soggette a diffida amministrativa ex D.Lgs. n. 103/2024 – elenco e modello di verbale

La nota fornisce l'elenco delle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale che, in presenza dei presupposti di legge, sono assoggettabili alla diffida amministrativa ex art. 6 del D.Lgs. n. 103/2024, allegando il modello di verbale di diffida; sono escluse le violazioni incidenti sulla sicurezza sociale dei lavoratori e quelle per le quali ricorra la quinquennale precedenza.

Atto	Nota n. 6774 del 17 settembre 2024	
Oggetto	Violazioni soggette a diffida amministrativa ex artt. 1 e 6 del D.Lgs. n. 103/2024.	
Norme	Artt. 1 e 6, D.Lgs. n. 103/2024	Diffida amministrativa: nozione e presupposti applicativi
	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	Diffida accertativa dell'INL
	Art. 38, comma 2, Cost.	Diritto alla sicurezza sociale
Prassi	INL – nota prot. n. 1357/2024	Prime indicazioni operative sul D.Lgs. n. 103/2024
	Min. Lavoro – nota prot. n. 8266/2024	Parere dell'Ufficio legislativo sull'elenco delle violazioni soggette a diffida amministrativa

1. CRITERI DI ESCLUSIONE DALL'ELENCO

Facendo seguito alla nota prot. n. 1357/2024, e d'intesa con la Direzione centrale coordinamento giuridico, INPS e INAIL, la nota pubblica l'elenco delle violazioni assoggettabili alla diffida amministrativa di cui agli artt. 1 e 6 del [D.Lgs. n. 103/2024](#). Dall'elenco sono escluse tutte le violazioni che non rispettano i presupposti normativi e, in particolare, le **violazioni di carattere amministrativo** che, pur non riguardando in via diretta la salute e la sicurezza ex [D.Lgs. n. 81/2008](#), sono ritenute **direttamente incidenti sulla possibilità di garantire un'efficace sicurezza sociale ai lavoratori**, in applicazione dell'art. 38, comma 2, della Costituzione.

2. CONDIZIONE DI NON PRECEDENZA QUINQUENNALE E NATURA PROCEDURALE

Anche per le violazioni incluse nell'elenco, **la diffida amministrativa non trova applicazione qualora, nei cinque anni precedenti l'inizio dell'accertamento, il medesimo trasgressore sia stato sanzionato per violazioni ritenute sanabili**, sia ai sensi dell'art. 6 del [D.Lgs. n. 103/2024](#) sia ai sensi dell'art. 13 del [D.Lgs. n. 124/2004](#); tale condizione ricorre anche:

- quando la violazione precedente non sia la medesima successivamente accertata,
- nelle ipotesi di diffida 'ora per allora'
- nei casi in cui la precedente violazione sia stata oggetto di verbale unico.

La disposizione ha natura procedurale e si applica anche per violazioni commesse prima del 2 agosto 2024 e non ancora oggetto di contestazione.

201 — Circolare n. 4/2024

Patente a crediti nei cantieri (art. 27 D.Lgs. n. 81/2008 e D.M. n. 132/2024) – prime indicazioni operative

La circolare fornisce le prime indicazioni sulla patente a crediti introdotta dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008 e attuata dal D.M. 18 settembre 2024 n. 132: soggetti obbligati, requisiti e modalità di rilascio, revoca, provvedimento cautelare di sospensione in caso di infortunio grave, attribuzione e decurtazione dei crediti, soglia operativa dei 15 crediti e relativo regime sanzionatorio.

Atto	Circolare n. 4 del 23 settembre 2024	
Oggetto	articolo 27 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti" – D.M. 18 settembre 2024 n. 132 – prime indicazioni.	
Norme	Artt. 27, 89, 14, 16 e 157, D.Lgs. n. 81/2008	patente a crediti, cantieri, sospensione e obblighi del committente
	Art. 29, D.L. n. 19/2024 (conv. L. n. 56/2024)	introduzione della patente a crediti mediante modifica dell'art. 27 D.Lgs. n. 81/2008
	Art. 100, comma 4, D.Lgs. n. 36/2023	attestazione SOA in classifica pari o superiore alla III (esclusione dall'obbligo)
	Artt. 46, 47 e 76, D.P.R. n. 445/2000	autocertificazioni, dichiarazioni sostitutive e sanzioni penali per falsità
	Art. 1, L. n. 12/1979	soggetti abilitati alla presentazione della domanda per delega
	Art. 17-bis, commi 5 e 6, D.Lgs. n. 241/1997	certificazione di regolarità fiscale
	D.Lgs. n. 758/1994	prescrizioni in materia di sicurezza (rilevanza ai fini della valutazione della revoca)
	D.M. Min. lavoro 18 settembre 2024 n. 132	disciplina attuativa della patente a crediti
	Art. 18, L. n. 689/1981	ordinanza-ingiunzione e definitività dei provvedimenti sanzionatori
Prassi	Nota Ufficio legislativo Min. lavoro prot. n. 8642 del 20 settembre 2024	parere reso all'INL

1. PREMESSA

Il [D.L. n. 19/2024](#) (conv. [L. n. 56/2024](#)) ha modificato l'art. 27 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) introducendo la patente a crediti nei cantieri temporanei o mobili, la cui disciplina attuativa è contenuta nel [D.M. 18 settembre 2024 n. 132](#).

Acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro (nota prot. n. 8642 del 20 settembre 2024), l'INL fornisce le **prime indicazioni applicative sul rilascio e la gestione della patente**.

2. SOGGETTI INTERESSATI

Dal 1° ottobre 2024 sono tenuti al possesso della patente le **imprese e i lavoratori autonomi che operano fisicamente nei cantieri di cui all'art. 89, comma 1, lett. a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#)**, esclusi i soggetti che effettuano mere forniture o prestazioni intellettuali (ingegneri, architetti, geometri).

Le imprese e i lavoratori autonomi stranieri vi sono tenuti, salvo il possesso di un documento equivalente rilasciato dal Paese d'origine; sono invece escluse le imprese in possesso dell'attestazione SOA in classifica pari o superiore alla III ex art. 100, comma 4, del [D.Lgs. n. 36/2023](#).

3. REQUISITI PER IL RILASCIO

Il rilascio richiede il possesso dei requisiti indicati dall'art. 27, comma 1, **non tutti esigibili da ogni categoria di soggetti** (le lett. d, e, f operano "nei casi previsti dalla normativa vigente").

- iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;
- adempimento degli obblighi formativi previsti dal [D.Lgs. n. 81/2008](#);
- documento unico di regolarità contributiva (DURC) in corso di validità;
- documento di valutazione dei rischi (DVR), nei casi previsti (non richiesto ai lavoratori autonomi e alle imprese senza lavoratori);
- certificazione di regolarità fiscale ex art. 17-bis, commi 5 e 6, del [D.Lgs. n. 241/1997](#);
- designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), nei casi previsti.

4. MODALITÀ DI RILASCIO E REGIME TRANSITORIO

La patente è rilasciata in formato digitale sul portale INL tramite SPID personale o CIE; la domanda può essere presentata dal legale rappresentante, dal lavoratore autonomo o da delegati, inclusi i soggetti dell'art. 1 della [L. n. 12/1979](#). Il possesso dei requisiti è oggetto di autocertificazione ex artt. 46 e 47 del [D.P.R. n. 445/2000](#), presidiata da sanzione penale (art. 76).

Dopo la domanda è consentito operare nelle more del rilascio, salvo diversa comunicazione dell'INL. In fase di prima applicazione è ammessa, fino al **31 ottobre 2024**, un'autocertificazione via PEC (dichiarazionepatente@pec.ispettorato.gov.it); dal 1° novembre 2024 è **indispensabile la domanda tramite portale**.

5. REVOCA DELLA PATENTE

Ai sensi dell'art. 27, comma 4, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) la patente è revocata in caso di **dichiarazione non veritiera sui requisiti accertata in sede di controllo successivo al rilascio**; decorsi dodici mesi dalla revoca è possibile richiederne una nuova. Il venir meno di un requisito in un momento successivo (es. DURC) non incide invece sull'utilizzabilità.

Il provvedimento, di competenza della Direzione interregionale o della Direzione centrale per le imprese straniere, presuppone un confronto con il titolare e una valutazione della gravità dei fatti, tenendo conto, per gli obblighi formativi, dell'eventuale ottemperanza alle prescrizioni ex [D.Lgs. n. 758/1994](#).

6. CONTENUTI INFORMATIVI E ACCESSO ALLA PATENTE

Secondo il [D.M. n. 132/2024](#) la patente reca:

- i dati identificativi,
- la data e il numero,
- il punteggio iniziale e quello aggiornato alla data di interrogazione,
- gli esiti di eventuali provvedimenti di sospensione e di decurtazione dei crediti.

Possono accedere alle informazioni:

- i titolari o delegati,
- le pubbliche amministrazioni,
- gli RLS e RLST,
- gli organismi paritetici iscritti al Repertorio nazionale ex art. 51 [D.Lgs. n. 81/2008](#),
- il responsabile dei lavori, i coordinatori per la sicurezza e i committenti.

7. PROVVEDIMENTO CAUTELARE DI SOSPENSIONE (ART. 27, COMMA 5)

In caso di infortunio da cui derivi la morte o un'inabilità permanente del lavoratore, l'INL può **sospendere la patente in via cautelare fino a dodici mesi**.

Il provvedimento è adottato **dall'Ispettorato territorialmente competente**, previo eventuale parere non vincolante della Direzione centrale vigilanza.

L'accertamento deve incentrarsi sul **nesso causale tra l'evento e la condotta di datore, delegato o dirigente, imputabile almeno a titolo di colpa grave** secondo il criterio del "più probabile che non"; rilevano, ex [art. 2700 c.c.](#), i verbali dei pubblici ufficiali intervenuti. La colpa grave richiede una marcata violazione dei doveri di diligenza prevenzionistica e la consapevolezza del rischio.

8. SOSPENSIONE PER INFORTUNIO MORTALE O INABILITÀ PERMANENTE

In caso di infortunio mortale la sospensione è **obbligatoria, salva diversa valutazione motivata dell'Ispettorato**, da relazionare agli atti quando l'interruzione delle attività possa generare rischi per lavoratori o terzi.

La sospensione per inabilità permanente presuppone il riconoscimento dell'INAIL, salvo i casi di menomazione irreversibile immediatamente accertabile, e non è adottata se le esigenze cautelari sono già soddisfatte dalla sospensione ex art. 14 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) o dal sequestro ex [art. 321 c.p.p.](#)

9. DURATA DELLA SOSPENSIONE E RICORSO

La durata, fino a dodici mesi, è determinata **tenendo conto della gravità dell'infortunio, della violazione e delle recidive**, acquisendo dall'INAIL le informazioni sugli eventi pregressi.

Avverso il provvedimento è ammesso ricorso entro trenta giorni alla Direzione interregionale ex art. 14, comma 14, del [D.Lgs. n. 81/2008](#); il silenzio dell'amministrazione fa perdere efficacia alla sospensione. Cessata l'efficacia, l'Ispettorato verifica il ripristino delle condizioni di sicurezza nel cantiere.

10. ATTRIBUZIONE DEI CREDITI ULTERIORI

La patente ha un punteggio iniziale di trenta crediti, incrementabile fino a cento secondo i criteri dell'art. 5 del [D.M. n. 132/2024](#).

- fino a 10 crediti in ragione della storicità dell'iscrizione alla camera di commercio (da 3 crediti per 5-10 anni fino a 10 crediti per oltre 20 anni, non cumulabili tra loro);
- 1 credito per ciascun biennio senza decurtazioni, fino a un massimo di 20 crediti (incremento sospeso o escluso in caso di violazioni dell'Allegato I-bis);
- fino a 30 crediti per certificazioni, investimenti e formazione in salute e sicurezza (es. SGSL UNI EN ISO 45001, MOG asseverato ex art. 30 [D.Lgs. n. 81/2008](#), formazione aggiuntiva, investimenti tecnologici);
- fino a 10 ulteriori crediti per dimensione aziendale, qualifiche, certificazioni SOA, requisiti reputazionali ex art. 109 [D.Lgs. n. 36/2023](#) e altri indici.

11. DECURTAZIONE DEI CREDITI (ART. 27, COMMA 6, E ALLEGATO I-BIS)

Il punteggio è decurtato in base ai provvedimenti definitivi previsti dall'Allegato I-bis del [D.Lgs. n. 81/2008](#) (es. omessa elaborazione del DVR -5, omessa formazione -2, infortunio mortale -20, inabilità permanente assoluta -15).

Se in un medesimo accertamento sono contestate più violazioni, la decurtazione **non può eccedere il doppio di quella prevista per la violazione più grave**; sono provvedimenti definitivi le sentenze passate in giudicato e le ordinanze-ingiunzione, **comunicare all'INL entro trenta giorni** dall'amministrazione che le ha emanate.

12. PATENTE SOTTO I 15 CREDITI E REGIME SANZIONATORIO

Con meno di quindici crediti **non è possibile operare in cantiere**, salvo il completamento delle attività in corso quando i lavori eseguiti superano il 30% del valore del contratto.

Operare senza patente o con meno di 15 crediti comporta una sanzione pari al 10% del valore dei lavori, non inferiore a 6.000 euro, non soggetta a diffida ex art. 301-bis del [D.Lgs. n. 81/2008](#), e l'esclusione dai lavori pubblici

per sei mesi. Il committente che non verifica il possesso della patente è punito ex art. 157 con sanzione da 711,92 a 2.562,91 euro, con comunicazione ad ANAC e Ministero delle infrastrutture.

13. RECUPERO DEI CREDITI, FUSIONI E TRASFORMAZIONI

Sotto i quindici crediti il recupero è subordinato alla valutazione di una **Commissione territoriale composta da INL e INAIL**, che considera l'adempimento degli obblighi formativi e gli investimenti in salute e sicurezza.

In caso di fusione è accreditato alla nuova persona giuridica il **punteggio della società titolare con il maggior numero di crediti**; nelle trasformazioni ex artt. 2500 ss. c.c. e nel conferimento d'azienda il nuovo soggetto **conserva il punteggio del soggetto trasformato o conferente**.

202 — Nota n. 7020/2024

Controllo a distanza – rigetto dell'istanza ex art. 4, L. n. 300/1970 per dissociazione tra datore di lavoro e titolare del trattamento dati

La nota chiarisce che l'istanza di installazione di sistemi di controllo a distanza (GPS, ecc.) ex art. 4, comma 1, St. Lav. deve essere rigettata quando il datore di lavoro istante non è il titolare del trattamento dei dati acquisiti dai sistemi, essendo tale titolarità in capo a un soggetto terzo (es. committente) estraneo al rapporto di lavoro.

Atto	Nota n. 7020 del 25 settembre 2024	
Oggetto	Indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ex art. 4, L. n. 300/1970.	
Norme	Art. 4, comma 1, L. n. 300/1970	Installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza

1. DISSOCIAZIONE TRA DATORE DI LAVORO ISTANTE E TITOLARE DEL TRATTAMENTO DATI

Sono pervenute richieste di chiarimento in merito al rilascio di autorizzazioni ai sensi dell'art. 4, comma 1, della [L. n. 300/1970](#) nei casi in cui il **datore di lavoro istante non sia il titolare dei dati acquisiti dai sistemi per i quali si chiede l'autorizzazione**, essendo il trattamento e la conservazione dei dati riconducibili alla diretta disponibilità di un soggetto imprenditoriale terzo (es. committente nell'ambito di un contratto di appalto o di franchising). A titolo esemplificativo, rientrano in tale casistica le richieste di installazione di GPS su veicoli di proprietà di una società vettore che opera per conto di un committente, quando nell'informativa resa ai lavoratori risulti che il titolare effettivo del trattamento dati è il committente e non il vettore/datore di lavoro.

2. OBBLIGO DI RIGETTO DEL PROCEDIMENTO AUTORIZZATIVO

Nei casi descritti, il procedimento amministrativo deve concludersi con un **provvedimento di rigetto** in quanto:

- le motivazioni giustificatrici richieste dall'art. 4, comma 1 (tutela del patrimonio aziendale, ragioni organizzative e produttive, sicurezza del lavoro) non sono ascrivibili al datore di lavoro istante;
- non è possibile effettuare il bilanciamento di interessi con la tutela della dignità e della riservatezza dei lavoratori a causa della dissociazione tra il soggetto richiedente l'autorizzazione e il soggetto **titolare del trattamento dati**.
- Del provvedimento autorizzativo dell'INL beneficerebbe di fatto il soggetto terzo (committente), in violazione della ratio dell'art. 4, che individua nell'unico titolare dell'iniziativa tanto il legittimato alla presentazione dell'istanza quanto il destinatario del trattamento dati.

203 — Nota n. 376/2024

Patente a crediti – sollecito alla presentazione dell'istanza tramite portale online entro il 31 ottobre 2024

La nota sollecita associazioni e ordini professionali a informare i propri iscritti che la sola trasmissione della PEC di autocertificazione non costituisce rilascio della patente, essendo necessario formalizzare l'istanza sul portale servizi.ispettorato.gov.it entro il 31 ottobre 2024 per poter operare nei cantieri.

Atto	Nota n. 376 del 7 ottobre 2024	
Oggetto	Sollecito alla presentazione dell'istanza per l'ottenimento della Patente a Crediti.	
Norme	Art. 27, D.Lgs. n. 81/2008	Patente a crediti per imprese e lavoratori autonomi nei cantieri
Prassi	INL – circ. n. 4/2024	Prime indicazioni operative sulla patente a crediti

1. DISTINZIONE TRA PEC DI AUTOCERTIFICAZIONE E ISTANZA SUL PORTALE

A decorrere dal 1 ottobre 2024 l'INL ha reso disponibile il servizio per l'**istanza della patente a crediti** sul **portale servizi.ispettorato.gov.it**.

Come chiarito dalla circ. n. 4/2024, la trasmissione della **PEC di autocertificazione** non comporta il rilascio della patente: a tal fine è necessario **formalizzare l'istanza tramite il portale online**.

I soggetti che abbiano inviato esclusivamente la PEC senza accedere al **portale non potranno operare nei cantieri temporanei e mobili a decorrere dal 1 novembre 2024**.

204 — Nota n. 7296/2024

Diffida amministrativa ex artt. 1 e 6 D.Lgs. n. 103/2024 – chiarimenti applicativi e modalità di notifica

La nota, a integrazione delle note n. 1357/2024 e n. 6774/2024, chiarisce due profili applicativi della diffida amministrativa: la sua adozione "ora per allora" per le violazioni anteriori al 2 agosto 2024 non ancora contestate, anche se già sanate, ai fini del monitoraggio della recidiva, e le modalità di notifica del provvedimento.

Atto	Nota n. 7296 del 8 ottobre 2024	
Oggetto	Artt. 1 e 6 del D.Lgs. n. 103/2024 – chiarimenti in merito all'applicazione del provvedimento di diffida amministrativa.	
Norme	Artt. 1 e 6, D.Lgs. n. 103/2024	nozione, presupposti e procedimento della diffida amministrativa
	L. n. 890/1982	notificazione degli atti giudiziari a mezzo posta
Prassi	Nota INL n. 1357 del 31 luglio 2024	prime indicazioni operative sul D.Lgs. n. 103/2024
	Nota INL n. 6774 del 17 settembre 2024	elenco delle violazioni soggette a diffida amministrativa

1. PREMESSA

A fronte di alcune richieste di chiarimento sulle modalità applicative del provvedimento di diffida amministrativa previsto dagli artt. 1 e 6 del [D.Lgs. n. 103/2024](#), la Direzione centrale vigilanza fornisce ulteriori indicazioni a integrazione delle note n. 1357/2024 e n. 6774/2024, incidendo su efficacia temporale e modalità di notifica del provvedimento.

2. DIFFIDA AMMINISTRATIVA "ORA PER ALLORA" E MONITORAGGIO DELLA RECIDIVA

Data la natura procedurale dell'art. 6 del [D.Lgs. n. 103/2024](#), **la diffida si applica anche alle violazioni commesse prima del 2 agosto 2024 e non ancora contestate con verbale unico**, pur se riferite ad accertamenti avviati prima di tale data.

Il provvedimento va adottato **anche quando la violazione sia stata sanata prima dell'accesso ispettivo** (tra quelle dell'elenco allegato alla nota n. 6774/2024), in funzione del **monitoraggio della recidiva ex art. 6, comma 1**. Nelle more della digitalizzazione, l'indagine sulla recidiva richiede di chiedere espressamente al trasgressore l'esistenza di pregressi verbali ispettivi nell'ultimo quinquennio.

3. MODALITÀ DI NOTIFICA DEL PROVVEDIMENTO

Il provvedimento, in presenza dei presupposti legali, va **necessariamente adottato e notificato**: dal perfezionamento della notificazione decorre il **termine di venti giorni per sanare la violazione** e rimuovere le conseguenze dell'illecito.

Per la certezza del perfezionamento, la notificazione deve avvenire con la procedura degli atti giudiziari a mezzo posta ex [L. n. 890/1982](#), o tramite funzionario dell'amministrazione, escludendo la raccomandata ordinaria.

205 — Nota n. 9326/2024

Patente a crediti: regime sanzionatorio dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008

L'INL fornisce le prime indicazioni sul regime sanzionatorio della patente a crediti ex art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008. Sono illustrate operatività nel cantiere, eccezioni all'obbligo, sanzione del 10 per cento del valore dei lavori (minimo euro 6.000), provvedimento interdittivo, allontanamento dal cantiere e verifiche del committente.

Atto	Nota n. 9326 del 9 dicembre 2024	
Oggetto	art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008 recante “Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti” – D.M. 18 settembre 2024, n. 132 – regime sanzionatorio.	
Norme	Art. 13, D.Lgs. n. 81/2008	organi di vigilanza
	Art. 14, D.Lgs. n. 81/2008	sospensione dell'attività imprenditoriale
	Art. 27, D.Lgs. n. 81/2008	sistema di qualificazione tramite crediti (patente)
	Art. 89, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008	cantieri temporanei o mobili
	Art. 90, comma 9, lett. b-bis), D.Lgs. n. 81/2008	verifiche del committente
	Art. 157, D.Lgs. n. 81/2008	sanzioni a carico del committente/responsabile dei lavori
	Art. 301-bis, D.Lgs. n. 81/2008	diffida
	Art. 650 c.p.	inosservanza dei provvedimenti dell'Autorità
	Art. 4, L. n. 628/1961	poteri ispettivi (richiesta di esibizione)
	Art. 16, L. n. 689/1981	pagamento in misura ridotta
	D.L. n. 19/2024	novella dell'art. 90 D.Lgs. n. 81/2008
	D.Lgs. n. 36/2023	Codice dei contratti pubblici (esclusione dai lavori pubblici)
	D.M. 18 settembre 2024, n. 132	attuazione del sistema della patente a crediti
Prassi	Circ. INL n. 4/2024	patente a crediti: prime indicazioni operative
	Nota INL prot. n. 2096 del 4 dicembre 2024	modulo informatizzato sospensione/revoca
	Nota Ufficio legislativo Min. lavoro prot. n. 11705 del 6 dicembre 2024	parere

1. PREMESSA E AMBITO APPLICATIVO

Facendo seguito alla circ. n. 4/2024 ed acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro espresso con nota prot. n. 11705 del 6 dicembre 2024, l'Ispettorato fornisce le prime indicazioni sul regime sanzionatorio della patente a crediti, come disciplinato dall'art. 27 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

L'obbligo di possesso della patente decorre dal **1° ottobre 2024** e riguarda le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei **cantieri temporanei o mobili** di cui all'art. 89, comma 1, lett. a), con esclusione di coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale.

2. PATENTE A CREDITI E OPERATIVITÀ NEL CANTIERE

Ai sensi del comma 5 dell'art. 27, la patente è dotata di un punteggio iniziale di 30 crediti che, in ragione dell'art. 4 del [D.M. n. 132/2024](#), possono essere elevati fino a 100.

Il comma 10 stabilisce che la **patente con punteggio inferiore a quindici crediti** non consente di operare nei cantieri temporanei o mobili. A tale ipotesi è **parificata l'assenza di patente** o, per i soggetti stabiliti in altro Stato UE, del documento equivalente rilasciato dall'autorità del Paese d'origine ovvero, per gli Stati extra-UE, di titolo riconosciuto secondo la legge italiana.

3. ECCEZIONI ALL'OBLIGO DI POSSESSO DELLA PATENTE

Una **prima eccezione** è contenuta al comma 2, ultimo periodo, dell'art. 27: nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività, **salva diversa comunicazione** notificata dall'Ispettorato nazionale del lavoro.

Per il **periodo transitorio dal 23 settembre al 31 ottobre 2024**, come indicato nella circ. n. 4/2024, è possibile operare in cantiere in forza di una **autocertificazione trasmessa a mezzo PEC**.

Un'ulteriore eccezione prevista dal comma 10 consente il completamento delle attività di appalto o subappalto in corso quando i lavori eseguiti sono superiori al 30 per cento del valore del contratto, salva l'adozione dei provvedimenti di sospensione dell'attività di cui all'art. 14 del [D.Lgs. n. 81/2008](#). L'ipotesi ricorre quando un soggetto già possessore di patente subisca una decurtazione di crediti sotto la soglia dei 15 durante l'esecuzione di attività già avviate.

Il riferimento è al **valore dei lavori del singolo appalto o subappalto**, come riportato nel capitolato o contratto sottoscritto dall'impresa o dal lavoratore autonomo, e non al valore complessivo del cantiere. Superata la soglia del 30 per cento, il titolare potrà terminare le attività sullo stesso sito; sugli altri siti in cui tale percentuale non sia raggiunta, l'attività dovrà cessare. L'**onere della prova** spetta all'impresa o al lavoratore autonomo.

L'eccezione del comma 10 **non è applicabile** a chi risulti del tutto privo di patente o non abbia trasmesso la richiesta **tramite il portale dedicato**.

4. SANZIONE AMMINISTRATIVA PER OPERATIVITÀ ILLEGITTIMA

Il comma 11 dell'art. 27 introduce uno specifico **regime sanzionatorio** applicabile sia a chi opera nei cantieri privo di patente o documento equivalente, sia a chi possiede una **patente con meno di 15 crediti**.

È prevista una sanzione amministrativa pari al 10 per cento del valore dei lavori e comunque non inferiore a euro 6.000, non soggetta alla procedura di diffida di cui all'art. 301-bis del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

Il riferimento economico, pari al 10 per cento del valore dei lavori da considerarsi **al netto dell'IVA**, va riferito al **singolo contratto sottoscritto dal trasgressore**, contenente di norma un capitolato e un costo dei lavori affidati. Possono essere considerati anche i preventivi formulati dall'impresa o dal lavoratore autonomo e accettati dal committente.

Nella fase accertativa è sempre possibile formulare richiesta di esibizione del contratto, capitolato o preventivo sottoscritto per accettazione, ai sensi dell'art. 4 della [L. n. 628/1961](#), tanto all'impresa o al lavoratore autonomo quanto al committente.

In assenza di formalizzazione del valore dei lavori, la sanzione è determinata in base alla soglia minima di euro 6.000. La quantificazione in concreto avviene applicando l'art. 16 della [L. n. 689/1981](#); competente a emanare l'ordinanza-ingiunzione è l'Ispettorato del lavoro nel cui ambito territoriale opera il personale accertatore.

In assenza di esplicita previsione normativa, sono competenti all'accertamento e all'irrogazione della sanzione tutti gli organi di vigilanza di cui all'art. 13 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

5. DESTINAZIONE DEGLI IMPORTI E CODIFICA DEGLI ILLECITI

Gli importi sanzionatori irrogati sono **destinati al bilancio dell'Ispettorato** nazionale del lavoro e concorrono al finanziamento dei sistemi informatici per il rilascio e l'aggiornamento della patente; vanno pertanto versati sul **codice IBAN dell'Agenzia** (IBAN IT66W0100503382000000218490, BNL).

Per il personale ispettivo dell'Ispettorato tale indicazione non sarà più necessaria a seguito dell'**integrazione dei sistemi di PagoPA** sui verbali unici; resta ferma la necessità di informare i trasgressori sulla **corretta compilazione della causale** di versamento.

Il sistema informativo **Vico** è stato aggiornato con due nuovi illeciti:

- codice 8108/27/1 – impresa o lavoratore autonomo privo della patente a crediti;
- codice 8108/27/2 – impresa o lavoratore autonomo in possesso di patente con punteggio inferiore a 15 crediti.

6. PROVVEDIMENTO INTERDITTIVO E ALLONTANAMENTO DAL CANTIERE

Il comma 11 prevede inoltre l'esclusione dai lavori pubblici di cui al [D.Lgs. n. 36/2023](#) per un periodo di sei mesi. A tal fine andranno notiziati l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti per l'adozione del provvedimento interdittivo.

Tanto nell'ipotesi del comma 10 quanto in quella del comma 11, il personale ispettivo dovrà provvedere, con gli effetti previsti dall'[art. 650 c.p.](#), ad allontanare dal cantiere l'impresa o il lavoratore autonomo, informandoli dell'impossibilità di operare in qualunque cantiere in assenza di patente o di documento equivalente ovvero con punteggio inferiore ai 15 crediti.

7. VERIFICHE DEL COMMITTENTE E DEL RESPONSABILE DEI LAVORI

L'art. 90, comma 9, lett. b-bis), del [D.Lgs. n. 81/2008](#), come novellato dal [D.L. n. 19/2024](#), impone al committente o al responsabile dei lavori di verificare il possesso della patente o del documento equivalente nei confronti delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, anche in caso di subappalto, ovvero, per le imprese non tenute alla patente, dell'attestazione di qualificazione SOA.

Occorre distinguere tre ipotesi rispetto a tale obbligo di verifica:

1. assenza della patente ab origine o dell'attestazione SOA: l'omessa verifica del titolo è punita con sanzione da euro 711,92 a euro 2.562,91, soggetta a diffida ex art. 301-bis del [D.Lgs. n. 81/2008](#) (codice Vico 8108/90/32);
2. affidamento a soggetto in possesso di patente con punteggio inferiore ai 15 crediti alla data dell'affidamento: si applica analoga sanzione a carico del committente o del responsabile dei lavori;
3. sospensione, revoca o decurtazione sotto i 15 crediti successive all'affidamento: la sanzione a carico del committente non si applica, ma resta a carico dell'impresa esecutrice o del lavoratore autonomo la sanzione dell'art. 27, comma 11 (10 per cento del valore dei lavori, non inferiore a euro 6.000).

In quest'ultima fattispecie è fondamentale l'**individuazione del momento dell'affidamento** dei lavori, senza basarsi esclusivamente sulla data riportata nel contratto.

Poiché l'obbligo di patente è entrato in vigore il 1° ottobre 2024 e l'art. 90 contestualizza le verifiche al momento dell'affidamento, la **sanzione dell'art. 157** è applicabile unicamente ai **lavori affidati dopo il 1° ottobre 2024**.

La sanzione trova applicazione **indipendentemente dal numero** delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi operanti nel cantiere ai quali non sia stato verificato il possesso del **titolo abilitante**.

8. SOSPENSIONE E REVOCA DELLA PATENTE

In relazione ai provvedimenti di **sospensione e di revoca** della patente – e all'eventuale archiviazione a esito dell'istruttoria – è in via di rilascio il relativo **modulo informatizzato** (v. nota prot. 2096 del 4 dicembre 2024). Si allega apposita modulistica e si rinvia integralmente alla circ. n. 4/2024, con riserva di fornire ulteriori indicazioni alla luce delle problematiche operative dei primi mesi di applicazione.

Collegato Lavoro (L. n. 203/2024) – prime indicazioni per l'attività ispettiva

La nota illustra i contenuti della L. n. 203/2024 ("Collegato Lavoro") di maggiore interesse per l'attività ispettiva: sicurezza, cassa integrazione, somministrazione, lavoro a termine e stagionale, periodo di prova, lavoro agile, regime forfetario, apprendistato, dimissioni per assenza ingiustificata e conciliazioni telematiche.

Atto	Nota n. 9740 del 30 dicembre 2024	
Oggetto	L. n. 203/2024 recante "Disposizioni in materia di lavoro" – prime indicazioni.	
Norme	Art. 36-bis, D.L. n. 223/2006 (conv. L. n. 248/2006)	tessera di riconoscimento nei cantieri (commi 3, 4, 5 abrogati)
	Artt. 14-bis, 41, 65, 304 e 55, D.Lgs. n. 81/2008	sicurezza sul lavoro
	Art. 8, D.Lgs. n. 148/2015	compatibilità della CIG con attività lavorativa
	Artt. 19, 21, 23, 31, 34 e 43, D.Lgs. n. 81/2015	contratto a termine, stagionali, somministrazione, apprendistato
	Art. 7, comma 2, D.Lgs. n. 104/2022	periodo di prova nel rapporto a termine
	Art. 23, comma 1, L. n. 81/2017	comunicazioni obbligatorie sul lavoro agile
	Art. 1, comma 57 lett. d-bis), L. n. 190/2014	causa ostativa al regime forfetario
	Art. 26, D.Lgs. n. 151/2015	dimissioni volontarie e risoluzione consensuale
	Artt. 410, 411 e 412-ter c.p.c.	conciliazione in materia di lavoro
	Art. 12-bis, D.L. n. 76/2020 (conv. L. n. 120/2020)	comunicazioni da remoto nelle procedure ispettive
Prassi	Nota INL prot. n. 413 del 10 marzo 2021	nozione di attività stagionali ai fini dell'art. 21 D.Lgs. n. 81/2015
	Circ. INL n. 4/2020 e D.D. n. 56 del 22 settembre 2020	conciliazioni telematiche

1. PREMESSA

Nella Gazzetta ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024 è stata pubblicata la [L. n. 203/2024](#) "Disposizioni in materia di lavoro" (c.d. Collegato Lavoro). La Direzione centrale vigilanza evidenzia i contenuti di maggiore interesse ispettivo, riservandosi indicazioni operative di dettaglio per i profili che lo richiedono.

2. ART. 1 – MODIFICHE AL D.LGS. N. 81/2008 IN MATERIA DI SICUREZZA

L'art. 1 introduce l'art. 14-bis del [D.Lgs. n. 81/2008](#), che impone al Ministro del lavoro di riferire alle Camere entro il 30 aprile di ciascun anno sullo **stato della sicurezza nei luoghi di lavoro** relativa all'anno precedente.

È modificato l'**art. 41 in materia di sorveglianza sanitaria**, che individua ora (al comma 9) la **competenza dell'azienda sanitaria locale** come amministrazione procedente per l'esame dei ricorsi avverso i giudizi del medico competente, in luogo del precedente "organo di vigilanza".

L'**art. 65 sui locali sotterranei o semisotterranei** ne consente ora l'uso quando le lavorazioni non diano luogo a emissioni di agenti nocivi e siano rispettati i requisiti dell'allegato IV. A tal fine il datore di lavoro **comunica via PEC all'Ufficio territoriale dell'Ispettorato** l'uso dei locali, allegando la documentazione da individuare con apposita circolare.

I locali sono utilizzabili **trascorsi 30 giorni dalla comunicazione** (o dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste), salvo espresso divieto dell'Ufficio. L'applicabilità della disciplina è **subordinata all'emanazione della circolare dell'Ispettorato** sulla documentazione utile a dimostrare il rispetto dei requisiti dell'allegato IV.

È infine modificato l'art. 304, comma 1 lett. b), che dispone l'abrogazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 36-bis del [D.L. n. 223/2006](#) sulla **tessera di riconoscimento nei cantieri edili**, trattandosi di obblighi già previsti dagli artt. 26, comma 8, e 20, comma 3, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), la cui violazione resta sanzionata dagli artt. 55, comma 5 lett. i), e 59, comma 1 lett. b).

3. ART. 6 – SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE DI CASSA INTEGRAZIONE

L'art. 6 modifica l'art. 8 del [D.Lgs. n. 148/2015](#) sulla compatibilità della CIG con lo svolgimento di attività lavorativa. Il **lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonomo durante l'integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate**.

Il lavoratore decade dal trattamento se omette la **preventiva comunicazione all'INPS dello svolgimento dell'attività**. Sono comunque valide, ai fini dell'obbligo, le comunicazioni del datore ex art. 4-bis del [D.Lgs. n. 181/2000](#).

4. ART. 10 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

L'art. 10 abroga il quinto e sesto periodo del comma 1 dell'art. 31 del [D.Lgs. n. 81/2015](#), che consentivano di impiegare in missione oltre i ventiquattro mesi il lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia, senza costituzione di rapporto a tempo indeterminato con l'utilizzatore; tale disposizione aveva comunque efficacia fino al 30 giugno 2025.

Si prevede l'esclusione dai **limiti quantitativi della somministrazione a termine** dei lavoratori già esclusi dall'art. 23, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2015](#) (avvio di nuove attività, start-up innovative, attività stagionali, spettacoli, sostituzioni, over 50) e dei soggetti assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

È modificato l'art. 34, comma 2, specificando che le **condizioni dell'art. 19, comma 1, sulla durata massima del contratto a termine** non operano per l'impiego di disoccupati che godano da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali e di **lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati** ai sensi del regolamento (UE) n. 651/2014.

5. ART. 11 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE ATTIVITÀ STAGIONALI

L'art. 11 fornisce l'interpretazione autentica dell'art. 21, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2015](#), che **esclude le attività stagionali dal regime degli intervalli minimi** ("stop and go") tra contratti a termine, in mancanza dei quali il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato.

In linea con la nota INL prot. n. 413 del 10 marzo 2021, rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle del [D.P.R. n. 1525/1963](#), le **attività organizzate per fronteggiare intensificazioni in determinati periodi dell'anno o esigenze tecnico-produttive collegate ai cicli stagionali**, secondo quanto previsto dai contratti collettivi, anche già sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative ai sensi dell'art. 51.

6. ART. 13 – DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TERMINE

L'art. 13 integra l'art. 7, comma 2, del [D.Lgs. n. 104/2022](#), che fissa il periodo di prova nel rapporto a termine in **misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni**, escludendo un nuovo periodo di prova in caso di rinnovo per le stesse mansioni. Salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata è ora ancorata a criteri legali precisi.

La prova è stabilita in **un giorno di effettiva prestazione ogni quindici giorni di calendario** dall'inizio del rapporto e in ogni caso **non inferiore a due giorni né superiore a quindici** per i contratti fino a sei mesi, e a trenta giorni per quelli di durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

7. ART. 14 – TERMINE PER LE COMUNICAZIONI SUL LAVORO AGILE

L'art. 14, modificando l'art. 23, comma 1, della [L. n. 81/2017](#), fissa il termine, prima non individuato espressamente, per le comunicazioni telematiche al Ministero del lavoro dei nominativi e delle date di inizio e cessazione delle prestazioni in modalità di lavoro agile.

Il datore comunica **entro cinque giorni dall'avvio del periodo** oppure entro i cinque giorni successivi all'evento modificativo della durata o alla cessazione. La previsione recepisce l'orientamento già espresso dal Ministero con **specifici FAQ sul sito istituzionale**.

8. ART. 17 – REGIME FORFETARIO NEI CONTRATTI MISTI

L'art. 17 dispone che la causa ostativa dell'art. 1, comma 57 lett. d-bis), [L. n. 190/2014](#) – che preclude il regime forfetario a chi opera prevalentemente verso datori di lavoro attuali o recenti – **non si applica ai professionisti iscritti in albi o registri che esercitano attività libero-professionali**, comprese quelle ex art. 409, n. 3), c.p.c.

L'esenzione opera verso datori che occupano **più di duecentocinquanta dipendenti** (calcolati al 1° gennaio dell'anno di stipula), a seguito di contestuale assunzione subordinata a tempo parziale e indeterminato con orario tra il 40 e il 50 per cento del tempo pieno; il lavoratore autonomo deve **eleggere un domicilio professionale distinto**.

In mancanza di iscrizione in albi, la causa ostativa non si applica nemmeno a chi esercita lavoro autonomo nei casi dei contratti di prossimità ex art. 8 del [D.L. n. 138/2011](#). Le previsioni operano solo se il contratto autonomo è certificato dagli organi ex art. 76 del [D.Lgs. n. 276/2003](#) e non vi sia sovrapposizione di oggetto, modalità, orario e giornate rispetto al rapporto subordinato.

9. ART. 18 – UNICO CONTRATTO DI APPRENDISTATO DUALE

L'art. 18 riformula il comma 9 dell'art. 43 del [D.Lgs. n. 81/2015](#), prevedendo che, conseguiti la qualifica o il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore o il certificato di specializzazione tecnica superiore, sia possibile la **trasformazione del contratto previo aggiornamento del piano formativo individuale**.

La trasformazione può avvenire in **apprendistato professionalizzante**, con durata massima complessiva dei due periodi non eccedente quella fissata dalla contrattazione collettiva ex art. 42, comma 5, oppure in **apprendistato di alta formazione e ricerca** ai sensi dell'art. 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti.

10. ART. 19 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA

L'art. 19 integra l'art. 26 del [D.Lgs. n. 151/2015](#) introducendo il comma 7-bis: in caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine del CCNL applicato o, in mancanza, superiore a quindici giorni, **il datore ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato**.

Il rapporto **si intende risolto per volontà del lavoratore**, senza applicazione della disciplina delle dimissioni telematiche, salvo che il lavoratore dimostri **l'impossibilità per forza maggiore o per fatto del datore** di comunicare i motivi dell'assenza.

Il nuovo comma disciplina le ipotesi di **dimissioni di fatto o per fatti concludenti**. L'Ispettorato si riserva indicazioni di dettaglio sulle attività poste in capo agli Ispettorati territoriali, che possono **verificare la veridicità della comunicazione del datore** sull'assenza ingiustificata.

11. ART. 20 – CONCILIAZIONI IN MATERIA DI LAVORO IN MODALITÀ TELEMATICA

L'art. 20 prevede, fermo l'art. 12-bis del [D.L. n. 76/2020](#) sulle comunicazioni da remoto già applicabili a talune procedure ispettive (incluse le convalide ex [art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001](#)), che i procedimenti di conciliazione ex artt. 410, 411 e 412-ter c.p.c. possano svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

È prevista l'emanazione di un **decreto interministeriale sulle regole tecniche** per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Fino alla sua adozione **nulla cambia per le attività dell'Ispettorato**, continuando ad applicarsi il D.D. n. 56 del 22 settembre 2020 e la circ. n. 4/2020.

207 — Nota n. 579/2025

Dimissioni per fatti concludenti – prime indicazioni operative

La nota fornisce le prime indicazioni operative sull'art. 19 della L. n. 203/2024, che introduce il nuovo comma 7-bis all'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 in materia di dimissioni per fatti concludenti. Definisce modalità di comunicazione all'ITL, termini per le verifiche ispettive e disciplina della prova contraria.

Atto	Nota n. 579 del 22 gennaio 2025	
Oggetto	L. n. 203/2024 – art. 19 – prime indicazioni operative su risoluzione del rapporto di lavoro	
Norme	Art. 19, L. n. 203/2024	disposizioni in materia di risoluzione del rapporto di lavoro
	Art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015	dimissioni volontarie e risoluzione consensuale
Prassi	Nota INL n. 9740/2024	prime indicazioni L. n. 203/2024
	Nota Min. Lavoro prot. 532/2025	parere Ufficio legislativo

1. PRESUPPOSTI E OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

Il nuovo comma 7-bis dell'[art. 26, D.Lgs. n. 151/2015](#) dispone che, in caso di **assenza ingiustificata** protratta oltre il termine previsto dal CCNL o, in mancanza, oltre quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'INL. La comunicazione non è obbligatoria in ogni caso, ma **solo laddove il datore intenda avvalersene ai fini della risoluzione del rapporto per volontà del lavoratore**.

2. CONTENUTO DELLA COMUNICAZIONE E VERIFICHE ISPETTIVE

La comunicazione, da inviare via PEC all'ITL competente per territorio, deve contenere dati anagrafici e recapiti del lavoratore. Gli Ispettorati avviano la **verifica sulla veridicità entro trenta giorni** dalla ricezione, potendo contattare il lavoratore, colleghi e altri soggetti informati sui fatti al fine di accertare **l'effettiva assenza non comunicata**.

3. EFFETTO RISOLUTIVO E PROVA CONTRARIA

Decorso il periodo previsto ed effettuata la comunicazione, il rapporto si intende risolto per dimissioni. L'effetto risolutivo è evitato se il lavoratore dimostra **l'impossibilità di comunicare l'assenza per causa di forza maggiore** o fatto imputabile al datore. Laddove l'Ispettorato accerti la non veridicità della comunicazione datoriale, **comunica l'inefficacia della risoluzione** sia al lavoratore sia al datore di lavoro.

Tesserini di riconoscimento – abrogazione art. 36-bis D.L. n. 223/2006 ad opera del Collegato Lavoro

La nota illustra le conseguenze dell'abrogazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 36-bis del D.L. n. 223/2006, operata dalla L. n. 203/2024. Chiarisce il regime sanzionatorio applicabile nei cantieri e nelle attività in regime di appalto o subappalto per datori di lavoro, lavoratori e lavoratori autonomi.

Atto	Nota n. 656 del 23 gennaio 2025	
Oggetto	Legge n. 203/2024. Tesserini di riconoscimento.	
Norme	Art. 20, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008	obbligo del lavoratore di esporre la tessera
	Art. 21, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2008	obbligo del lavoratore autonomo
	Art. 26, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008	obbligo del datore in regime di appalto
	Art. 36-bis, commi 3-5, D.L. n. 223/2006 (abrogati)	precedente disciplina tesserini nei cantieri
	Art. 304, D.Lgs. n. 81/2008	disposizioni abrogate

1. ABROGAZIONE E CONTINUITÀ NORMATIVA

La [L. n. 203/2024](#) ha abrogato i commi 3, 4 e 5 dell'art. 36-bis del [D.L. n. 223/2006](#), che imponevano nei cantieri edili l'obbligo di tessera di riconoscimento. L'abrogazione è giustificata **dalla sovrapposizione con gli artt. 20, 21 e 26 del D.Lgs. n. 81/2008**, che già disciplinano i medesimi obblighi per qualsiasi luogo di lavoro in regime di appalto o subappalto, inclusi i cantieri temporanei e mobili.

2. REGIME SANZIONATORIO APPLICABILE

A seguito dell'abrogazione nei cantieri si applicano:

- [l'art. 55, comma 5, lett. i\), D.Lgs. n. 81/2008](#) per il datore di lavoro che non fornisce la tessera ai propri lavoratori;
- [l'art. 59, comma 1, lett. b\)](#), per il lavoratore che non la espone; l'art. 60, comma 1, lett. b) e comma 2, per il lavoratore autonomo che non si munisce o non espone la tessera nelle aree con attività in appalto o subappalto.

209 — Nota n. 811/2025

Locali sotterranei o semi sotterranei – prime indicazioni operative dopo la modifica dell'art. 65 D.Lgs. n. 81/2008

La nota fornisce le prime indicazioni operative sull'art. 65 del D.Lgs. n. 81/2008, modificato dalla L. n. 203/2024, che attribuisce all'INL la competenza sulle comunicazioni in deroga per locali sotterranei o semisotterranei. Disciplina contenuto della comunicazione, divieti, gas radon, vulture, modifiche e diniego.

Atto	Nota n. 811 del 29 gennaio 2025	
Oggetto	Art. 65 del d.lgs. n. 81/2008, modificato dall'art. 1, comma 1, lett. e, legge n. 203/2024. Prime indicazioni.	
Norme	Art. 65, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2008	uso in deroga dei locali sotterranei o semisotterranei
	Art. 1, comma 1, lett. e), L. n. 203/2024	modifica art. 65 D.Lgs. n. 81/2008
	Art. 17, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 101/2020	valutazione concentrazione gas radon
Prassi	Nota Min. Lavoro n. 795/2025	parere Ufficio legislativo
Giurisprudenza	Cass. Sez. Unite n. 29459/2019	effetti dello <i>jus superveniens</i> sul procedimento amministrativo

1. COMUNICAZIONE IN DEROGA: CONTENUTO E MODALITÀ

Dal 12 gennaio 2025 il datore di lavoro deve inviare via PEC all'ITL competente, almeno **trenta giorni prima dell'utilizzo**, la comunicazione per locali sotterranei o semi sotterranei con titolo edilizio compatibile. La comunicazione deve essere corredata da relazione descrittiva e da asseverazione di **tecnico abilitato iscritto all'Albo professionale** che attesti conformità urbanistica, agibilità, igiene, sicurezza degli impianti.

2. DIVIETI E GAS RADON

Non è ammessa la comunicazione per attività con emissione di agenti nocivi (verniciatura, saldatura, uso di solventi, falegnamerie, ecc.). Entro ventiquattro mesi dall'inizio occorre eseguire la valutazione dei livelli di concentrazione di gas radon ex art. 17 del [D.Lgs. n. 101/2020](#), con misurazione tramite servizi di dosimetria riconosciuti.

3. VOLTURE, MODIFICHE E DINIEGO

In caso di variazione di ragione sociale o datore di lavoro è sufficiente una dichiarazione di permanenza delle condizioni. Ogni modifica significativa (tipologia attività, aggiunta o rimozione di locali) richiede nuova comunicazione con **nuovo termine di trenta giorni**. Il diniego viene comunicato via PEC dall'ITL con **motivazione esplicita delle ragioni del rifiuto** in mancanza dei requisiti ex art. 65, comma 2.

210 — Nota n. 2668/2025

Conformità macchine ante direttiva e sanzioni per precetti riconducibili alla stessa categoria omogenea

La nota chiarisce l'applicazione dell'art. 68, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 in tema di violazione di precetti riconducibili alla stessa categoria omogenea dell'allegato IV, e fornisce indicazioni sulla conformità delle macchine ante direttiva agli standard dell'allegato V.

Atto	Nota n. 2668 del 18 marzo 2025	
Oggetto	Modalità di applicazione delle sanzioni ai precetti riconducibili alla stessa categoria omogenea – Conformità macchine ante direttiva. Chiarimenti.	
Norme	Art. 64, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008	obblighi del datore sui luoghi di lavoro
	Art. 68, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008	unica violazione per precetti della stessa categoria omogenea
	Art. 70, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008	attrezzature ante direttiva e allegato V
	Art. 71, D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di mettere a disposizione attrezzature conformi
	D.P.R. n. 459/1996	recepimento Direttiva Macchine 89/392/CEE
	D.Lgs. n. 17/2010	recepimento Direttiva Macchine 2006/42/CE
Giurisprudenza	Cass. Pen. Sez. 3, n. 50440/2015	unica violazione per precetti della stessa categoria omogenea
	Cass. Pen. Sez. 3, n. 7342/2014	concorso materiale per categorie diverse

1. CATEGORIE OMOGENEE: APPLICAZIONE DELLA SANZIONE UNICA

L'art. 68, comma 2, stabilisce che la violazione di precetti riconducibili alla **stessa categoria omogenea dell'allegato IV** costituisce un'unica violazione. La violazione di precetti di categorie diverse (es. 1.1.1 e 1.2.6) comporta invece **concorso materiale di illeciti distinti**, con applicazione di sanzioni separate.

2. CONFORMITÀ MACCHINE ANTE DIRETTIVA ALL'ALLEGATO V

Per macchine prodotte prima del 21 settembre 1996, la normativa di riferimento è l'allegato V del [D.Lgs. n. 81/2008](#). Non esiste **obbligo di attestazione** da parte di tecnico abilitato per la conformità ante direttiva; la sua **assenza non costituisce di per sé prova di non conformità**. In sede ispettiva si verifica la valutazione dei rischi e la conformità ai requisiti generali di sicurezza dell'allegato V.

3. LIBRETTO D'USO E MANUTENZIONE PER MACCHINE ANTE D.P.R. N. 459/1996

Le macchine prodotte prima del [D.P.R. n. 459/1996](#) **non richiedono il libretto d'uso e manutenzione**, ma il datore deve predisporre schede tecniche o istruzioni operative con norme comportamentali e misure di sicurezza in conformità all'allegato V, punto 9.2, al fine di garantire la sicurezza dei lavoratori nell'utilizzo dell'attrezzatura.

211 — Nota n. 616/2025

Anticipazione indebita di quote TFR in busta paga – chiarimenti e conseguenze ispettive

La nota chiarisce che l'erogazione mensile automatica del TFR in busta paga al di fuori delle ipotesi dell'art. 2120 c.c. costituisce maggiore retribuzione soggetta a contribuzione previdenziale. Individua nel provvedimento di disposizione ex art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 lo strumento ispettivo applicabile.

Atto	Nota n. 616 del 3 aprile 2025	
Oggetto	Anticipazione indebita quote TFR – chiarimenti.	
Norme	Art. 2120 c.c.	trattamento di fine rapporto e anticipazione
	Art. 2116 c.c.	automaticità delle prestazioni previdenziali
	Art. 14, D.Lgs. n. 124/2004	potere di disposizione del personale ispettivo
	Art. 1, commi 756-757, L. n. 296/2006	Fondo Tesoreria INPS
Prassi	Nota Min. Lavoro prot. 2899/2025	parere Ufficio legislativo su anticipazione TFR
Giurisprudenza	Cass., ord. n. 4670/2021	TFR anticipato fuori dai casi di legge qualificato come retribuzione

1. DISCIPLINA DELL'ANTICIPAZIONE DEL TFR

Il TFR è disciplinato dall'[art. 2120 c.c.](#): i commi 6 e seguenti individuano le condizioni per la richiesta di anticipazione da parte del lavoratore. Il regime sperimentale della [L. n. 190/2014](#) era limitato al periodo 1° marzo 2015 – 30 giugno 2018 e non è più applicabile. Al di fuori delle ipotesi normativamente previste, **l'erogazione automatica mensile in busta paga costituisce maggiore retribuzione soggetta a contribuzione previdenziale.**

2. CONSEGUENZE ISPETTIVE E PROVVEDIMENTO DI DISPOSIZIONE

Il personale ispettivo che riscontri l'erogazione indebita del TFR deve **intimare al datore di lavoro di accantonare le quote illegittimamente anticipate** mediante il provvedimento di disposizione ex [art. 14, D.Lgs. n. 124/2004](#). Per le imprese con almeno 50 dipendenti, le quote al Fondo Tesoreria INPS rispondono al regime di indisponibilità previdenziale ex art. 1, commi 756-757, [L. n. 296/2006](#).

212 — Nota n. 3984/2025

Dimissioni di fatto – aggiornamento del modello di comunicazione all'ITL

La nota trasmette il modello aggiornato di comunicazione ex art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015, recependo le indicazioni della Circolare n. 6/2025 del Ministero del Lavoro. Il modello sarà disponibile sul portale INL nella sezione modulistica per i datori di lavoro.

Atto	Nota n. 3984 del 29 aprile 2025	
Oggetto	L. n. 203/2024 – art. 19 – Aggiornamento modello di comunicazione.	
Norme	Art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015	dimissioni per fatti concludenti
	Art. 19, L. n. 203/2024	introduzione comma 7-bis
Prassi	Nota INL n. 579/2025	prime indicazioni operative dimissioni per fatti concludenti
	Circ. Min. Lavoro n. 6/2025	indicazioni su dimissioni per fatti concludenti

1. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI COMUNICAZIONE

A seguito della Circ. n. 6/2025 del Ministero del Lavoro, l'INL trasmette il modello aggiornato di comunicazione ex [art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015](#). Il modello è disponibile sul portale INL nella sezione Servizi e modulistica per i datori di lavoro al fine di uniformare i contenuti e semplificare l'adempimento comunicativo.

213 — Nota n. 4304/2025

Attività di vigilanza sui CED e lotta all'abusivismo nella consulenza del lavoro

La nota fornisce un quadro operativo per la vigilanza sui centri di elaborazione dati (CED) e il contrasto all'esercizio abusivo della consulenza del lavoro: delimita i compiti consentiti ai CED rispetto alle attività riservate ai professionisti ex art. 1 L. n. 12/1979, indica i controlli che il personale ispettivo deve svolgere e illustra l'apparato sanzionatorio penale ex art. 348 c.p.

Atto	Nota n. 4304 del 12 maggio 2025	
Oggetto	attività di vigilanza sui CED e lotta all'abusivismo.	
Norme	Art. 1, L. n. 12/1979	riserva delle attività in materia di lavoro ai professionisti abilitati e ruolo dei CED
	L. n. 68/1999	prospetti informativi sul collocamento obbligatorio (adempimento riservato)
	Art. 348 c.p. (come mod. dalla L. n. 3/2018)	esercizio abusivo della professione
	L. n. 3/2018	inasprimento delle pene per l'esercizio abusivo della professione (in vigore dal 15 febbraio 2018)
	Art. 347 c.p.p.	comunicazione della notizia di reato all'Autorità giudiziaria
Prassi	Note Min.Lav n. 7004, n. 7196 del giugno 2007 e nota n. 8371/2007	nozione di assistenza del consulente al CED
	Lett. circ. ML n. 13649 del 23 ottobre 2007	attività strumentali e accessorie consentite ai CED
	Vademecum ML sul Libro Unico del Lavoro del 5 dicembre 2008	preclusione della tenuta del LUL ai CED
	Circ. INPS n. 28/2011 e nota ML n. 7857/2010	adempimenti riservati ai professionisti
	Circ. ML n. 17/2013	delimitazione delle operazioni meccaniche ed esecutive dei CED
	Nota congiunta INL-ML n. 32 del 15 febbraio 2018 e nota INL n. 38 del 23 febbraio 2018	obbligo di comunicazione preventiva
Giurisprudenza	Cass. pen., sez. VI, n. 448 dell'11 luglio 2001	interesse tutelato e rilevanza penale dell'attività abusiva dei CED
	Cass. pen., sez. VI, n. 27848 dell'11 luglio 2001	condotte di alto livello professionale con autonomia decisionale
	Cass. pen., sez. VI, n. 1151 dell'8 gennaio 2003	esercizio in assenza di iscrizione, decadenza o sospensione
	Cass. pen., sez. VI, n. 31432 del 16 luglio 2004	mancata comunicazione preventiva all'INL

	Cons. Stato, sez. VI, n. 103 del 16 gennaio 2015	attività dei CED limitate al calcolo e stampa su automatismi software

1. PREMESSA

La nota affronta il fenomeno dei centri di elaborazione dati (CED) che operano nel mercato del lavoro svolgendo attività riservata ai professionisti ex art. 1 [L. n. 12/1979](#) (consulenti del lavoro, avvocati, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali).

Il contrasto all'abusivismo tutela non solo l'interesse pubblico all'esercizio della professione da parte di soggetti abilitati, ma anche l'interesse diffuso degli appartenenti alla categoria, come affermato dalla giurisprudenza di legittimità (Cass. pen., sez. VI, n. 448/2001).

2. COMPITI E LIMITI DEI CED

Gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza e assistenza, se non curati dal datore di lavoro, possono essere assunti solo dai soggetti iscritti agli albi ex art. 1 [L. n. 12/1979](#); alle imprese artigiane e alle piccole imprese è consentito avvalersi di CED, che devono però essere assistiti da uno o più professionisti iscritti agli albi per le operazioni di calcolo e stampa.

L'"assistenza" del professionista è un supporto consulenziale sulle problematiche lavoristiche, previdenziali e fiscali, comprensivo delle valutazioni interpretative (CCNL applicabile, inquadramento, calcolo di istituti del rapporto). Ai CED competono invece **il mero calcolo e stampa dei dati retributivi** e le connesse attività strumentali (raccolta e trasposizione dei dati) e accessorie (consegna del cedolino, archiviazione).

3. ATTIVITÀ RISERVATE AI PROFESSIONISTI

Restano di competenza esclusiva dei professionisti iscritti all'albo gli adempimenti relativi ad assunzioni, licenziamenti, contratti e gestione del rapporto (comunicazioni obbligatorie, prospetti informativi ex [L. n. 68/1999](#), trasmissione della documentazione contributiva, assistenza in sede ispettiva).

Ai CED è inoltre **preclusa la tenuta del Libro Unico del Lavoro** e la titolarità di un'autonoma autorizzazione alla numerazione; il Consiglio di Stato ha confermato che ai CED spettano **soltanto le attività di calcolo e stampa fondate su automatismi software** (C.d.S., sez. VI, n. 103/2015).

4. INDICAZIONI SULLE ATTIVITÀ DI VERIFICA

In presenza di consulenza esterna, il personale ispettivo deve sempre verificare l'iscrizione all'albo del professionista e, per avvocati e commercialisti, l'avvenuta comunicazione ex [art. 1, comma 1, L. n. 12/1979](#); non è consentito al soggetto privo di abilitazione intervenire nell'accertamento.

La designazione del professionista da parte del CED deve risultare da **atto scritto avente data certa**, inviato prima dell'inizio dell'attività all'ITL e agli ordini competenti.

Per contrastare l'abusivismo, l'ispettore deve in particolare:

- verificare l'esistenza del formale incarico professionale e la sua trasmissione ai soggetti competenti;
- accertare che il CED svolga solo calcolo, stampa e attività accessorie, e non attività riservate (iscrizioni agli enti, assunzioni, licenziamenti, contratti, comunicazioni obbligatorie, tenuta del LUL);
- verificare, per i professionisti diversi dal consulente del lavoro, l'obbligo di comunicazione preventiva all'Ispettorato (note INL-ML n. 32/2018 e INL n. 38/2018);
- accertare che chi presenzia alle ispezioni sia regolarmente abilitato ai sensi della [L. n. 12/1979](#);
- esaminare le fatture di CED e professionista per riscontrare la non riconducibilità ad attività riservate;
- acquisire dichiarazioni testimoniali (aziende clienti, dipendenti del CED) come fonti di prova, valutando indizi quali consulenti iscritti in albi di province lontane.

5. APPARATO SANZIONATORIO (ART. 348 C.P.)

L'esercizio abusivo della professione è punito dall'[art. 348 c.p.](#), come modificato dalla [L. n. 3/2018](#) in vigore dal 15 febbraio 2018, con la reclusione da sei mesi a tre anni e la multa da 10.000 a 50.000 euro; la condanna

comporta pubblicazione della sentenza, confisca e, per chi esercita regolarmente una professione, interdizione da uno a tre anni.

È prevista una **pena aggravata da uno a cinque anni e multa da 15.000 a 75.000 euro** per il professionista che determini altri o diriga l'attività dei concorrenti nel reato. La norma si applica anche all'**attività abusiva dei CED privi dell'assistenza di consulenti** (Cass. pen., sez. VI, n. 448/2001 e n. 27848/2001).

Per la configurabilità del reato è sufficiente **un singolo atto professionale**; la pluralità di atti nel medesimo disegno integra il reato continuato. Accertata la violazione, l'ispettore, quale ufficiale di P.G., ne dà immediata comunicazione all'Autorità giudiziaria ex [art. 347 c.p.p.](#) e, nei casi di omessa comunicazione preventiva, informa gli istituti e l'ordine competente.

214 — Nota n. 4757/2025

Video-sorveglianza – competenza territoriale per il rilascio dei provvedimenti autorizzativi

La nota fornisce indicazioni operative sulla competenza territoriale degli uffici con doppia o tripla sede per il rilascio del provvedimento autorizzativo ex art. 4 della L. n. 300/1970, precisando che per le imprese con unità produttive in più province afferenti a un unico ufficio è sufficiente una sola istanza.

Atto	Nota n. 4757 del 26 maggio 2025	
Oggetto	Indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970.	
Norme	Art. 4, L. n. 300/1970 (St. lav.)	impianti audiovisivi e controllo a distanza
Prassi	Circ. INL n. 2572/2023	imprese multi-sede e istanza unica di autorizzazione

1. COMPETENZA TERRITORIALE PER LE ISTANZE MULTI-SEDE

Per imprese con unità produttive in ambito di competenza della medesima sede territoriale INL, in caso di mancato accordo sindacale, è ammessa la presentazione di **una sola istanza di autorizzazione** all'ufficio competente. Quando più province afferiscono a un unico ufficio con doppia o tripla sede, per **ambito di competenza della medesima sede territoriale** si intende l'intero territorio di riferimento dell'ufficio.

215 — Nota n. 964/2025

Patente a crediti e disconoscimento del lavoro autonomo – criteri di applicazione delle sanzioni

Rispondendo a un quesito, la nota chiarisce l'applicabilità della sanzione dell'art. 27, comma 11, del D.Lgs. n. 81/2008 quando, in sede ispettiva, sia disconosciuta la natura autonoma del rapporto del titolare di ditta artigiana riqualificato come dipendente dell'impresa affidataria: la sanzione colpisce l'impresa priva di patente, non il lavoratore pseudo-autonomo, in nome della coerenza dell'impianto sanzionatorio.

Atto	Nota n. 964 del 4 giugno 2025	
Oggetto	Patente a crediti - disconoscimento natura autonoma rapporto di lavoro con Ditta individuale artigiana – quesito.	
Norme	Art. 27, comma 11, D.Lgs. n. 81/2008	sanzione per chi opera nei cantieri privo di patente o con meno di 15 crediti
	Art. 301-bis, D.Lgs. n. 81/2008	procedura di diffida (esclusa per la sanzione in esame)
	Art. 90, comma 9, lett. b-bis), D.Lgs. n. 81/2008	obbligo del committente di verificare il possesso della patente
	D.Lgs. n. 36/2023	codice dei contratti pubblici (esclusione semestrale dai lavori pubblici)

1. PREMESSA E QUESITO

La nota riscontra un quesito sull'applicabilità della sanzione [dell'art. 27, comma 11, del D.Lgs. n. 81/2008](#) nell'ipotesi di disconoscimento in sede ispettiva della natura autonoma del rapporto del titolare firmatario di una ditta artigiana che abbia operato alla stregua di un dipendente del committente.

2. IL REGIME SANZIONATORIO DELL'ART. 27, COMMA 11

L'art. 27, comma 11, prevede una sanzione amministrativa pari al **10% del valore dei lavori**, non inferiore a 6.000 euro, non soggetta alla diffida ex art. 301-bis, e l'esclusione semestrale dai lavori pubblici ex [D.Lgs. n. 36/2023](#), applicabile a **imprese e lavoratori autonomi che operano nei cantieri privi di patente o con meno di 15 crediti**.

3. DISCONOSCIMENTO DEL LAVORO AUTONOMO E SANZIONI VERSO L'IMPRESA AFFIDATARIA

Quando l'accertamento riscontra gli **elementi caratteristici della subordinazione**, il lavoratore "pseudo-autonomo" è riqualificato come dipendente dell'impresa affidataria, con irrogazione a quest'ultima delle **sanzioni per la riqualificazione e per salute e sicurezza** (sorveglianza sanitaria, formazione e informazione).

Se l'impresa affidataria ha operato nel cantiere sprovvista di patente, si applica nei suoi confronti l'**impianto sanzionatorio dell'art. 27, comma 11**.

4. INAPPLICABILITÀ DELLA SANZIONE AL LAVORATORE PSEUDO-AUTONOMO

La sanzione **non può essere irrogata al lavoratore pseudo-autonomo**: la riqualificazione del rapporto come subordinato fa venir meno la **condizione soggettiva necessaria per l'illecito**, non potendosi contestare il mancato possesso della patente a chi è stato imputato all'impresa affidataria come dipendente.

L'impianto sanzionatorio deve mantenere una propria **coerenza anche nelle sedi giudiziarie**, che sarebbe indebolita dalla contestazione di due fattispecie **potenzialmente contraddittorie tra loro** (mancato possesso della patente e disconoscimento del lavoro autonomo).

5. OBBLIGO DI VERIFICA DEL COMMITTENTE (ART. 90, COMMA 9, LETT. B-BIS)

Per le medesime ragioni di coerenza, non può essere contestata al committente o al responsabile dei lavori l'**omessa verifica del possesso della patente** ex art. 90, comma 9, lett. b-bis), nei confronti di un soggetto che, all'esito degli accertamenti, sia stato **inquadrate come lavoratore dipendente della ditta affidataria** e, come tale, non tenuto a dotarsi della patente.

Definizione di locale interrato e seminterrato – precisazioni e indicazioni per i controlli

La nota fornisce precisazioni sulla definizione di locale interrato e seminterrato e indicazioni per l'espletamento dei controlli sulle comunicazioni in deroga ex art. 65 del D.Lgs. n. 81/2008, specificando gli elementi formali da verificare e le categorie di locali esenti dalla comunicazione.

Atto	Nota n. 5945 del 8 luglio 2025	
Oggetto	Art. 65 del d.lgs. n. 81/2008, modificato dall'art. 1, co 1, lett. e, legge n. 203/2024. Controlli.	
Norme	Art. 65, D.Lgs. n. 81/2008	locali sotterranei o semisotterranei
	Art. 4, comma 1 sexies, D.P.R. n. 380/2001	regolamento edilizio tipo
Prassi	Nota INL n. 811/2025	prime indicazioni locali sotterranei

1. DEFINIZIONI DI LOCALE INTERRATO E SEMINTERRATO

In assenza di definizioni uniformi nazionali, ogni comunicazione in deroga deve fare riferimento al **vigente regolamento edilizio comunale**. Sono esenti dalla comunicazione i locali a basso fattore di occupazione (meno di 100 ore/anno) come spogliatoi, bagni e vani tecnici, in quanto prevedono la presenza del lavoratore **solo occasionalmente**.

2. ELEMENTI DA VERIFICARE NELLE COMUNICAZIONI

Le comunicazioni vengono assegnate al Processo Servizi all'Utenza per la **verifica della completezza formale** delle dichiarazioni e asseverazioni accluse alla modulistica obbligatoria: relazione descrittiva, asseverazione del tecnico abilitato (conformità urbanistica, agibilità, norme igienico-sanitarie, illuminazione, aerazione e microclima), conformità degli impianti. La **richiesta di ulteriori informazioni sospende il termine dei trenta giorni**.

217 — Nota n. 5944/2025

Provvedimento di interdizione ante/post partum – indicazioni operative per l'istruttoria

La nota fornisce indicazioni per uniformare l'attività degli uffici nell'istruttoria dei procedimenti di interdizione al lavoro delle lavoratrici madri ex artt. 6, 7 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001, con riferimento alla presentazione dell'istanza, alla documentazione richiesta e alla verifica delle mansioni vietate.

Atto	Nota n. 5944 del 8 luglio 2025	
Oggetto	D.Lgs. n. 151/2001: provvedimento di interdizione ante/post partum. Indicazioni operative.	
Norme	Art. 6, D.Lgs. n. 151/2001	divieto di adibire al lavoro la lavoratrice gestante
	Art. 7, D.Lgs. n. 151/2001	lavori vietati alla lavoratrice gestante
	Art. 17, D.Lgs. n. 151/2001	interdizione anticipata e posticipata
	Art. 18, commi 7-8, D.P.R. n. 1026/1976	disposizioni esecutive sull'interdizione

1. PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA DI INTERDIZIONE

L'istanza di interdizione può essere presentata dal datore di lavoro o dalla lavoratrice tramite la modulistica del portale INL, allegando documento d'identità, certificato medico con **indicazione della data presunta del parto** (per interdizione anticipata) o autocertificazione di nascita (per interdizione posticipata). Quando l'istanza proviene dal datore occorre indicare l'**impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni** sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale.

2. DOCUMENTAZIONE RICHIESTA PER LE LAVORAZIONI VIETATE

Il datore di lavoro indica i lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui agli allegati A e B del [D.Lgs. n. 151/2001](#) e trasmette lo stralcio del DVR relativo alle lavoratrici gestanti e puerpere ex art. 11 del medesimo decreto. La tutela si estende fino al settimo mese dopo il parto per il periodo di allattamento.

218 — Nota n. 1180/2025

Contratto intermittente – invarianza della disciplina dopo l'abrogazione del R.D. n. 2657/1923

La nota chiarisce che l'abrogazione del R.D. n. 2657/1923 da parte della L. n. 56/2025 non ha inciso sulla disciplina del lavoro intermittente, in quanto il rinvio del D.M. 23 ottobre 2004 alla tabella allegata al R.D. è da qualificarsi come rinvio meramente materiale.

Atto	Nota n. 1180 del 10 luglio 2025	
Oggetto	Lavoro intermittente – abrogazione R.D. n. 2657 del 1923 da parte della L. n. 56/2025.	
Norme	Art. 13, D.Lgs. n. 81/2015	condizioni per la stipula del contratto di lavoro intermittente
	D.M. 23 ottobre 2004	tipologie di attività per il lavoro intermittente
	R.D. n. 2657/1923 (abrogato)	tabella delle attività per il lavoro discontinuo
	L. n. 56/2025	abrogazione del R.D. n. 2657/1923
Prassi	Circ. Min. Lavoro n. 34/2010	rinvio meramente materiale al R.D. e invarianza della disciplina

1. NATURA DEL RINVIO DEL D.M. 2004 AL R.D. 1923

Il D.M. 23 ottobre 2004 ammette il lavoro intermittente per le attività indicate nella tabella allegata al [R.D. n. 2657/1923](#). L'INL, d'intesa con il Ministero del Lavoro – Ufficio Legislativo, chiarisce che l'abrogazione del R.D. da parte della [L. n. 56/2025](#) non ha inciso sulla disciplina vigente, poiché il rinvio è da qualificarsi come rinvio meramente materiale al contenuto della tabella. Interpretazione coerente con la circ. n. 34/2010 in analoga circostanza, dove si chiarì che la tabella del R.D. continua a esplicare i suoi effetti come contenuto normativo recepito.

219 — Nota n. 288/2025

Patente a crediti – modalità di riconoscimento dei crediti aggiuntivi

La nota disciplina, ai sensi dell'art. 5 del D.M. n. 132/2024, le modalità di riconoscimento dei crediti aggiuntivi che incrementano il punteggio iniziale della patente (30 crediti) fino a 100: anzianità di iscrizione alla CCIAA, certificazione SGSL, asseverazione del MOG, attestazioni SOA e attività degli organismi paritetici, oltre alle procedure di rettifica, sottrazione e attestazione d'ufficio.

Atto	Nota n. 288 del 15 luglio 2025	
Oggetto	riconoscimento crediti aggiuntivi.	
Norme	Art. 30, D.Lgs. n. 81/2008	modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza
	Art. 51, commi 3-bis e 8-bis, D.Lgs. n. 81/2008	organismi paritetici, attestazioni e comunicazioni
	Art. 89, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 81/2008	nozione di lavoratore autonomo nei cantieri
Prassi	D.M. Min. lavoro 18 settembre 2024 n. 132	disciplina della patente e tabella dei crediti aggiuntivi

1. PREMESSA

Il [D.M. n. 132/2024](#) consente di incrementare il punteggio iniziale della patente (30 crediti) fino alla soglia massima di 100 crediti, secondo i requisiti della tabella allegata. La nota fornisce indicazioni operative sul riconoscimento dei crediti aggiuntivi ex art. 5, comma 7, del medesimo decreto.

2. CREDITI PER ANZIANITÀ DI ISCRIZIONE ALLA CCIAA (PUNTI 1-4)

L'art. 5, comma 2, del [D.M. n. 132/2024](#) attribuisce, in ragione della **storicità dell'azienda**, fino a 10 crediti in base alla data di iscrizione alla CCIAA: per le imprese italiane il dato è acquisito automaticamente dalle banche dati camerali; gli stranieri lo autodichiarano; i professionisti non iscritti (es. archeologi) fanno riferimento alla partita IVA o alla Gestione separata.

I crediti **non sono cumulabili con il punteggio precedente** e si aggiornano con l'anzianità (es. 10 anni di iscrizione valgono 3 crediti, che diventano 5 all'undicesimo anno).

3. CERTIFICAZIONE SGSL UNI EN ISO 45001 (PUNTO 5)

Per il riconoscimento dei crediti il legale rappresentante allega la **certificazione SGSL conforme alla UNI EN ISO 45001** rilasciata da organismo accreditato ACCREDIA, indicando le date di inizio e fine validità (di norma triennale).

È possibile, già da un mese prima della scadenza, **aggiornare la dichiarazione con il nuovo certificato**, la cui decorrenza deve essere successiva alla fine validità del precedente.

4. ASSEVERAZIONE DEL MOG (PUNTO 6)

Vanno allegati gli estremi dell'asseverazione del MOG conforme all'art. 30 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), rilasciata da un organismo paritetico iscritto al repertorio nazionale ex art. 51 secondo la norma UNI 11751-1, con date di validità.

Gli uffici dell'INL possono **verificare la veridicità incrociando i dati con quelli comunicati dagli organismi paritetici** ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis, del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

5. CERTIFICAZIONE SOA CLASSIFICA I E II (PUNTI 18-19)

Poiché il [D.M. n. 132/2024](#) fa riferimento alla sola classifica, il rappresentante allega un'attestazione SOA di classifica I o II indipendentemente dalla categoria, con le relative date di validità, aggiornabile da un mese prima della scadenza.

6. CONSULENZA E MONITORAGGIO DEGLI ORGANISMI PARITETICI (PUNTO 21)

Ai sensi dell'art. 51, comma 3-bis, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), **gli organismi paritetici rilasciano attestazioni dei servizi di supporto alle imprese**; la consulenza e il monitoraggio con esito positivo rientrano tra tali attività e l'attestazione è allegabile con le date di validità, aggiornabile alla scadenza.

7. SOSPENSIONE DEI REQUISITI, RETTIFICHE E SOTTRAZIONE DEI CREDITI

In caso di sospensione di validità dei requisiti 5, 6, 18 e 19 è onere dell'impresa contattare un Ufficio territoriale, esibendo il provvedimento, per la **sottrazione dei crediti relativi al periodo di sospensione**.

La rettifica di requisiti erroneamente inseriti è effettuabile autonomamente **prima dell'aggiornamento notturno del punteggio (ore 00:00-03:00)**; oltre tale termine va richiesta all'Ufficio, anche via PEC con CF e motivazione.

Se in sede ispettiva emerge l'insussistenza di requisiti dichiarati, il personale propone l'**invalidazione tramite l'applicativo "Verifica Patente a Crediti"**, con **conferma del Dirigente dell'Ufficio** e motivazione nel verbale di accesso.

8. ATTESTAZIONE E DELEGHE D'UFFICIO

Poiché la patente si richiede solo tramite il Portale dei Servizi con identità digitale, i **soggetti non italiani privi di identità digitale si identificano presso un Ufficio territoriale per attestarsi o delegare**; per i soggetti italiani l'attestazione d'ufficio non è ammessa.

Anche i professionisti non iscritti alla CCIAA si attestano presso l'Ufficio; per le **patenti rilasciate prima del 10 luglio 2025** a soggetti non presenti nell'archivio camerale sono in corso verifiche di congruità dei dati.

220 — Circolare n. 6261/2025

Individuazione del preposto in ambito ferroviario – criteri e verifica ispettiva

La circolare chiarisce i criteri per l'individuazione del preposto in imprese ferroviarie, escludendo che la sola anzianita' di servizio di 12 mesi o la qualifica di apprendista impediscano l'attribuzione del ruolo, e definisce il perimetro della verifica ispettiva sull'effettivita' delle competenze.

Atto	Circolare n. 6261 del 16 luglio 2025	
Oggetto	Possibile attribuzione indebita delle funzioni del preposto.	
Norme	Art. 2, comma 1, lett. e), D.Lgs. n. 81/2008	definizione di preposto
	Art. 18, comma 1, lett. b-bis), D.Lgs. n. 81/2008	obbligo di individuare il preposto
	Art. 19, D.Lgs. n. 81/2008	obblighi del preposto
	Art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008	valutazione dei rischi connessi alla tipologia contrattuale
	Art. 37, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008	formazione del preposto
Giurisprudenza	Cass. Pen. Sez. IV, n. 6790/2024	l'inidoneita' del preposto non puo' basarsi solo sull'anzianita' o sulla qualifica di apprendista
	Cass. Pen. Sez. 4, n. 12251/2015	posizione di garanzia del preposto e poteri impeditivi degli eventi lesivi

1. CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PREPOSTO

L'art. 18, comma 1, lett. b-bis) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) non indica requisiti specifici o incompatibilita'. Non puo' dunque stabilirsi che lavoratori con anzianita' di soli 12 mesi o con qualifica di apprendista siano inidonei: l'idoneita' si misura sulla capacita' di fatto e di diritto di esercitare i poteri impeditivi degli eventi lesivi ex art. 19, non sulla qualifica contrattuale.

2. VERIFICA ISPETTIVA SULL'EFFETTIVITA' DEI REQUISITI

Gli organi di vigilanza verificano in concreto il possesso non solo formale ma effettivo delle competenze e dei poteri necessari al ruolo di preposto, acquisendo sommarie informazioni dal preposto, dai lavoratori e dai loro rappresentanti. Devono essere valutati anche la specifica tipologia contrattuale e il rischio connesso ex [art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008](#).

221 — Nota n. 306/2025

Protocollo ASSE.CO. e sentenza TAR Lazio n. 9974/2025 – diniego di estensione ai commercialisti

In adempimento della sentenza TAR Lazio n. 9974/2025, la nota riscontra la diffida del Consiglio nazionale dei dottori commercialisti volta a estendere a tali professionisti il rilascio dell'asseverazione di conformità (ASSE.CO.). L'INL motiva il diniego con la specifica professionalità dei consulenti del lavoro, le prerogative loro riservate dal legislatore e l'unicità del Ministero vigilante.

Atto	Nota n. 306 del 20 agosto 2025	
Oggetto	sentenza TAR Lazio 9974/2025 – protocollo ASSE.CO – riscontro diffida Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili.	
Norme	Art. 15, L. n. 241/1990	accordi tra pubbliche amministrazioni
	Art. 1, comma 4, art. 3 e art. 25, L. n. 12/1979	prerogative, esame di Stato e vigilanza ministeriale sui consulenti del lavoro
	Artt. 6 e 76, D.Lgs. n. 276/2003	intermediazione e certificazione dei contratti riservate ai consulenti del lavoro
	Art. 31, commi 12 e 13, L. n. 183/2010	camere arbitrali e conciliazione presso le sedi di certificazione
	Art. 26, comma 4, D.Lgs. n. 151/2015	trasmissione dei moduli di dimissioni per il tramite dei consulenti del lavoro
	Art. 28, D.Lgs. n. 139/2005	vigilanza del Ministero della giustizia sul Consiglio nazionale dei commercialisti
	Art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 149/2015	vigilanza del Ministero del lavoro sull'INL
	D.Lgs. n. 128/2015 (come mod. dal D.Lgs. n. 221/2023)	certificazione del rischio fiscale e possibile apporto dei consulenti del lavoro
Giurisprudenza	TAR Lazio, sentenza n. 9974/2025	obbligo di esaminare la proposta di protocollo, salva la discrezionalità organizzativa dell'INL

1. PREMESSA: LA DIFFIDA DEL CNDCEC E LA SENTENZA TAR LAZIO

Il Consiglio nazionale dei dottori commercialisti (CNDCEC) aveva diffidato l'INL ad avviare un accordo ex art. 15 della [L. n. 241/1990](#) per estendere ai commercialisti il rilascio dell'ASSE.CO., finora riservato ai consulenti del lavoro.

Il riscontro avviene in adempimento della sentenza TAR Lazio n. 9974/2025, che ha affermato l'obbligo di esaminare la proposta ma riconosciuto **margini di discrezionalità e adempimenti istruttori rimessi all'amministrazione**, in tensione con l'organizzazione dei poteri ispettivi dell'agenzia.

2. IL PROTOCOLLO ASSE.CO. E I CONSULENTI DEL LAVORO

Il protocollo ASSE.CO., nato nel 2014 e rinnovato nel 2023, ha coinvolto i consulenti del lavoro quali **unici professionisti abilitati nella materia lavoristica su tutto il territorio nazionale** senza particolari condizioni.

I commercialisti, al contrario, possono svolgere gli adempimenti lavoristici solo previa comunicazione agli Ispettorati, con **attività limitata agli ambiti territoriali comunicati** e alle imprese da cui hanno ricevuto mandato.

3. LE PREROGATIVE RISERVATE DAL LEGISLATORE AI CONSULENTI DEL LAVORO

Numerose disposizioni affidano **ai soli consulenti del lavoro specifiche prerogative**, a conferma di una professionalità non sovrapponibile a quella dei commercialisti:

- certificazione dei contratti di lavoro presso i Consigli provinciali dell'Ordine (art. 76, comma 1, lett. c-ter, [D.Lgs. n. 276/2003](#)), attività analoga all'asseverazione;
- istituzione di camere arbitrali ex [art. 808-ter c.p.c.](#) per le controversie di cui all'[art. 409 c.p.c.](#) e all'art. 63 del [D.Lgs. n. 165/2001](#) (art. 31, comma 12, L. n. 183/2010);
- tentativo di conciliazione ex [art. 410 c.p.c.](#) presso le sedi di certificazione ([art. 31, comma 13, L. n. 183/2010](#));
- accordi individuali di modifica delle mansioni ex [art. 2103 c.c.](#) presso le sedi di certificazione;
- trasmissione dei moduli di dimissioni ([art. 26, comma 4, D.Lgs. n. 151/2015](#)) e attività di intermediazione (art. 6, comma 2, lett. c, [D.Lgs. n. 276/2003](#));
- organizzazione dei servizi delle associazioni di categoria per gli adempimenti in materia di lavoro ([art. 1, comma 4, L. n. 12/1979](#)).

4. DIFFERENZE NELLA FORMAZIONE E NELL'ACCESSO ALLA PROFESSIONE

Per i commercialisti non è richiesto, in sede di tirocinio, l'approfondimento della materia del lavoro nella misura prevista per i consulenti del lavoro (delibera CNO n. 327/2014), tenuti allo studio del **diritto del lavoro, della legislazione sociale e previdenziale** e del contenzioso.

L'abilitazione dei consulenti del lavoro è rilasciata da una commissione presieduta da un dirigente dell'INL ([art. 3, L. n. 12/1979](#)), e l'intero iter di accesso è gestito dall'Ispettorato in collaborazione con gli Ordini, assicurando una conoscenza approfondita dei professionisti iscritti.

5. RILASCIO DA PARTE DEL CONSIGLIO NAZIONALE E UNICITÀ DEL MINISTERO VIGILANTE

L'ASSE.CO. è rilasciato dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro – non dal singolo professionista, che deve aver **frequentato un corso della Fondazione studi ed essere iscritto in apposito elenco**.

Il CNO consulenti del lavoro è vigilato dal Ministero del lavoro ([art. 25, L. n. 12/1979](#)), lo stesso che vigila sull'INL ([art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 149/2015](#)); il CNDCEC è invece vigilato dal Ministero della giustizia ([art. 28, D.Lgs. n. 139/2005](#)). L'unicità del Ministero vigilante è un elemento di garanzia sull'efficacia della procedura.

6. DINIEGO MOTIVATO E FORME DI COLLABORAZIONE

L'INL ritiene la scelta **coerente con l'interesse pubblico a una vigilanza efficace**: estendere l'ASSE.CO. a soggetti non sovrapponibili imporrebbe di concederla anche al Consiglio forense e ai CAF, con criticità organizzative dell'intero sistema.

Resta impregiudicato un accordo tra CNDCEC e CNO consulenti del lavoro per coinvolgere i commercialisti nell'istruttoria, ferma l'esclusività del Consulente del Lavoro Asseveratore; analogamente, il [D.Lgs. n. 128/2015](#) (mod. [D.Lgs. n. 221/2023](#)) sulla certificazione del rischio fiscale conferma la diversa specializzazione delle professioni.

222 — Nota n. 609/2026

Patente a crediti: decurtazioni per lavoro irregolare e nuova operatività del verbale di accertamento

La nota fornisce le prime indicazioni operative sulle novità introdotte dalla L. n. 198/2025 in materia di patente a crediti, con particolare riguardo alle decurtazioni per lavoro "nero". Il nuovo comma 7-bis dell'art. 27 D.Lgs. n. 81/2008 prevede che le decurtazioni per le violazioni di cui ai punti 21 e 24 dell'Allegato I-bis operino a seguito della notificazione del verbale di accertamento, senza attendere l'ordinanza-ingiunzione.

Atto	Nota n. 609 del 22 gennaio 2026	
Oggetto	Patente a crediti e decurtazioni per lavoro "nero".	
Norme	Art. 27, D.Lgs. n. 81/2008	patente a crediti nei cantieri temporanei o mobili
	Art. 3, D.L. n. 159/2025 conv. da L. n. 198/2025	modifiche alla patente a crediti e alle decurtazioni per lavoro nero
	Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004	diffida obbligatoria
Prassi	Nota INL n. 9326/2024	indicazioni patente a crediti sanzioni e crediti insufficienti

1. PREMESSA

Con la conversione, da parte della [L. n. 198/2025](#), del [D.L. n. 159/2025](#) sono state introdotte importanti novità in relazione alla patente a crediti di cui all'art. 27 del [D.Lgs. n. 81/2008](#). La nota è adottata acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, espresso con nota prot. n. 603 del 22 gennaio 2026, e fornisce le prime indicazioni operative per il personale ispettivo.

2. NUOVO COMMA 7-BIS E OPERATIVITÀ DEL VERBALE DI ACCERTAMENTO

L'art. 3, comma 4, lett. a) n. 1), del [D.L. n. 159/2025](#) introduce il nuovo comma 7-bis all'art. 27 [D.Lgs. n. 81/2008](#), in forza del quale, per le fattispecie di violazioni di cui all'Allegato I-bis, numeri 21 e 24, **la decurtazione dei crediti avviene a seguito della notificazione del verbale di accertamento emanato dai competenti organi di vigilanza, senza attendere l'adozione dell'ordinanza-ingiunzione.**

Pertanto, a fronte delle violazioni amministrative in materia di lavoro "nero" commesse a far data dal 1° gennaio 2026, le decurtazioni avverranno a seguito della notifica del verbale unico di accertamento e notificazione, **indipendentemente dall'eventuale adempimento alla diffida obbligatoria di cui all'art. 13 [D.Lgs. n. 124/2004](#).** I verbali ispettivi sono da considerarsi «accertamenti definitivi» ai soli fini della decurtazione dei crediti.

Eventuali sopravvenute circostanze che vadano ad incidere sulla efficacia dei verbali — come l'ordinanza di archiviazione ovvero l'impugnazione e l'annullamento della successiva ordinanza-ingiunzione da parte dell'autorità giudiziaria — comporteranno la **riassegnazione dei crediti originariamente decurtati.**

3. MODIFICA DELL'ALLEGATO I-BIS: ACCORPAMENTO PUNTI 21-23

L'art. 3, comma 4, lett. b), nn. 1) e 2) del [D.L. n. 159/2025](#) modifica l'Allegato I-bis del [D.Lgs. n. 81/2008](#), accorpendo le violazioni di cui ai punti da 21 a 23 in un'unica previsione al punto 21. La nuova previsione prevede la decurtazione di **5 punti per ciascun lavoratore per il quale viene applicata la maxisanzione per lavoro "nero", indipendentemente dal numero di giornate di impiego irregolare.**

Resta sostanzialmente immutato il punto 24 dell'Allegato I-bis, che contempla un'ulteriore decurtazione di un punto per ciascun lavoratore laddove sia contestata l'aggravante di cui al comma 3-quater dell'art. 3 del [D.L. n. 159/2025](#), per l'impiego di **lavoratori stranieri** ai sensi dell'art. 22, comma 12, del [D.Lgs. n. 286/1998](#), o di **minori in età non lavorativa**, o di lavoratori beneficiari dell'**Assegno di inclusione** o del **Supporto per la formazione e il lavoro** di cui al [D.L. n. 48/2023](#).

4. DECORRENZA E DISCIPLINA TRANSITORIA

L'art. 3, comma 5, del [D.L. n. 159/2025](#) stabilisce che le decurtazioni derivanti dalle già menzionate modifiche sono operative unicamente in relazione agli illeciti commessi a far data **dal 1° gennaio 2026**. Per gli illeciti commessi prima di tale data continuano ad applicarsi le decurtazioni disciplinate dalla previgente formulazione del numero 21, nonché dai numeri 22 e 23 dell'Allegato I-bis al [D.Lgs. n. 81/2008](#).

5. INDICAZIONI OPERATIVE PER L'ACCESSO AL SISTEMA E I REFERENTI AZIENDALI

La nota specifica che **ciascun ufficio individuerà i referenti deputati alla registrazione delle decurtazioni** nella piattaforma informatica dedicata. Al dirigente è assegnato un ruolo di «supervisore» con facoltà di visualizzare le decurtazioni registrate e di annullare quelle inserite dal personale della propria struttura. Il ruolo potrà essere delegato secondo le usuali modalità previste dall'applicazione Organigramma.

Il dirigente, tenuto conto delle specifiche esigenze organizzative, può individuare ulteriori referenti **preferibilmente sino ad un massimo di 5 unità**.

223 — Nota n. 831/2026

Art. 4 St. lav. e sistema RENTRI: geolocalizzazione dei veicoli adibiti al trasporto rifiuti

La nota affronta la questione dell'esonero dalla procedura autorizzativa di cui all'art. 4 della L. n. 300/1970 per le aziende soggette al sistema di tracciabilità RENTRI. L'INL chiarisce che l'obbligo di geolocalizzazione imposto dall'art. 188-bis del D.Lgs. n. 152/2006 costituisce condizione di esercizio dell'impresa ma non esenta dalla procedura ex art. 4 St. lav., poiché il GPS non è strumento necessario alla prestazione lavorativa.

Atto	Nota n. 831 del 2026	
Oggetto	Applicazione dell'art. 4 della legge 300/1970 per le aziende interessate dal Regolamento che detta la disciplina del sistema di tracciabilità dei rifiuti e dal R.E.N.T.R.I.	
Norme	Art. 4, L. n. 300/1970	controllo a distanza dei lavoratori
	Art. 188-bis, D.Lgs. n. 152/2006	sistema di tracciabilità dei rifiuti RENTRI
	D.M. n. 59/2023	disciplina del sistema di tracciabilità dei rifiuti

1. QUESITO E CONTESTO NORMATIVO

Pervengono diversi quesiti concernenti l'eventuale esonero dalla procedura di cui all'art. 4 della [L. n. 300/1970](#) per le aziende soggette al [DM n. 59/2023](#), che disciplina il sistema di tracciabilità dei rifiuti e il registro elettronico nazionale RENTRI, ai sensi dell'art. 188-bis del [D.Lgs. n. 152/2006](#). In particolare, si chiede se l'obbligo di geolocalizzazione sui veicoli adibiti al trasporto di rifiuti pericolosi costituisca requisito di idoneità tecnica indefettibile, con conseguente equiparazione agli strumenti di lavoro e mancata applicazione della procedura autorizzativa.

2. IL SISTEMA RENTRI E L'OBLIGO DI TRACCIAMENTO DEI PERCORSI

L'[art. 188-bis, comma 3, lett. b\) del D.Lgs. n. 152/2006](#) impone il tracciamento dei «dati afferenti ai percorsi dei mezzi di trasporto nei casi stabiliti dal decreto». Tale prescrizione, prevista da una norma di carattere speciale, costituisce condizione di esercizio dell'attività d'impresa. Il [DM n. 59/2023](#) ha disciplinato il sistema RENTRI prevedendo la digitalizzazione degli adempimenti legati alla movimentazione e al trasporto dei rifiuti.

3. SOLUZIONE INTERPRETATIVA: INAPPLICABILITÀ DELL'ESONERO EX ART. 4 ST. LAV.

L'obbligo di tracciare i percorsi dei mezzi è previsto da norma speciale e costituisce condizione di esercizio dell'impresa. Tuttavia, l'INL chiarisce che si esula dal campo di applicazione dell'art. 4 della [L. n. 300/1970](#) in quanto non sussistono le ragioni legittimanti di cui al comma 1, né il sistema GPS può considerarsi strumento necessario alla prestazione lavorativa, che può essere svolta anche in assenza dello stesso.

La geolocalizzazione deve essere utilizzata esclusivamente per le finalità previste dalla norma speciale. Nell'ipotesi in cui le aziende intendano perseguire ulteriori esigenze organizzative, produttive o di sicurezza sul lavoro, dovranno necessariamente espletare le procedure di garanzia previste dall'art. 4, comma 1, della [L. n. 300/1970](#) (accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato).

224 — Nota n. 1511/2026

Art. 4 St. lav. e guardie giurate: geolocalizzazione obbligatoria ex D.M. n. 269/2010 e procedura autorizzativa

La nota risponde al quesito della DIL NORD sull'applicazione del D.M. n. 269/2010, che impone sistemi di geolocalizzazione agli istituti di vigilanza. L'INL chiarisce che la geo-referenziazione prevista dall'Allegato A del D.M. n. 269/2010 non esenta dalla procedura ex art. 4, comma 1, St. lav., poiché il GPS non è strumento necessario alla prestazione lavorativa delle guardie giurate e le esigenze soddisfatte sono organizzative e di sicurezza.

Atto	Nota n. 1511 del 2026	
Oggetto	Applicazione dell'art. 4 della legge 300/1970 per le guardie giurate. Riscontro.	
Norme	Art. 4, L. n. 300/1970	controllo a distanza dei lavoratori
	D.M. n. 269/2010	attività degli istituti di vigilanza privata
Prassi	Circolare INL n. 2572/2023	videosorveglianza obbligatoria ex D.M. 22 gennaio 2010 sale gioco e procedura art. 4

1. QUESITO E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La nota riscontra la nota prot. DIL NORD n. 462 del 2 febbraio 2026, con la quale si chiede un parere in merito all'applicazione del [D.M. n. 269/2010](#), che nel regolare l'attività degli istituti di vigilanza sancisce l'obbligatorietà dell'utilizzo dei sistemi di geolocalizzazione. In particolare, si chiede se l'installazione di sistemi GPS, al fine di garantire un idoneo sistema di comunicazioni radio tra centrale operativa e personale operativo (c.d. geo-referenziazione), costituisca **requisito di idoneità tecnica indefettibile**, con conseguente esclusione della procedura di cui all'art. 4, comma 1, della [L. n. 300/1970](#).

2. L'OBLIGO DI GEO-REFERENZIAZIONE NEL D.M. N. 269/2010

L'Allegato A del [D.M. n. 269/2010](#), al punto 4.1.7, prevede che l'istituto che opera in ambito territoriale esteso (art. 2, lett. c), ambiti 3, 4, 5) debba garantire un idoneo sistema di comunicazioni radio con adeguato supporto planimetrico (geo-referenziazione). La norma stabilisce tuttavia anche una procedura alternativa: l'istituto può attivare centri di comunicazione o centrali operative distaccate. Occorre considerare che il [D.M. n. 269/2010](#) è norma di rango inferiore rispetto alla [L. n. 300/1970](#), e che l'obbligo di geo-referenziazione è previsto solo per alcuni ambiti (3, 4 e 5).

3. SOLUZIONE INTERPRETATIVA: NECESSITÀ DELLA PROCEDURA AUTORIZZATIVA

La relazione tecnica aziendale illustra che i sistemi GPS soddisfano esigenze organizzative e produttive e di sicurezza sul lavoro. Alla luce di quanto esposto e in coerenza con la [circolare INL n. 2572 del 14 aprile 2023](#), l'INL ritiene che **l'installazione di sistemi GPS non possa essere considerata strumento necessario alla prestazione lavorativa delle guardie giurate**.

Di conseguenza, dovrà seguirsi la procedura indicata dall'art. 4, comma 1, della [L. n. 300/1970](#), ossia accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato territoriale del lavoro. Non ricorrono né le condizioni di esonero per strumento di lavoro indispensabile né quelle per norma speciale equiparabile alla geolocalizzazione dei veicoli adibiti al trasporto rifiuti.

225 — Circolare n. 1/2026

Decreto Sicurezza (D.L. n. 159/2025 conv. L. n. 198/2025): novità in materia di vigilanza, appalti, patente a crediti e salute e sicurezza

La circolare illustra le principali novità introdotte dal D.L. n. 159/2025, convertito dalla L. n. 198/2025, che incidono sull'attività di vigilanza dell'INL. Le misure riguardano: la Lista di conformità INL, il badge di cantiere anticontraffazione, le modifiche alla patente a crediti (decurtazioni per lavoro nero, sanzioni, sospensione), gli obblighi di comunicazione, la Rete del lavoro agricolo di qualità, le novità in materia di SSL (DPI, scale verticali, sistemi anticaduta, formazione, sorveglianza sanitaria, protezione civile).

Atto	Circolare n. 1 del 2026	
Oggetto	D.L. n. 159/2025 (conv. da L. n. 198/2025), recante "Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile".	
Norme	Art. 3, D.L. n. 159/2025 conv. L. n. 198/2025	vigilanza, appalti, badge di cantiere, patente a crediti
	Art. 27, D.Lgs. n. 81/2008	patente a crediti
	Art. 29, D.L. n. 19/2024 conv. L. n. 56/2024	Lista di conformità INL
	Art. 18, D.Lgs. n. 81/2008	obblighi del datore di lavoro e del dirigente (tessera di riconoscimento)
	Art. 15, D.Lgs. n. 81/2008	misure generali di tutela della salute e della sicurezza
	Art. 37, D.Lgs. n. 81/2008	formazione dei lavoratori
	Art. 77, D.Lgs. n. 81/2008	obblighi del datore di lavoro relativi ai DPI
	Art. 113, D.Lgs. n. 81/2008	scale verticali permanenti
	Art. 115, D.Lgs. n. 81/2008	sistemi di protezione contro le cadute dall'alto
	Art. 30, D.Lgs. n. 81/2008	modelli di organizzazione e di gestione
	Art. 41, D.Lgs. n. 81/2008	sorveglianza sanitaria
	Art. 6, D.L. n. 91/2014 conv. L. n. 116/2014	Rete del lavoro agricolo di qualità
	Art. 5, L. n. 136/2010	tessera di riconoscimento nei cantieri (antimafia)
Prassi	Nota INL n. 609/2026	patente a crediti e decurtazioni per lavoro nero
	Nota INL n. 9326/2024	patente a crediti, sanzioni per mancanza o crediti insufficienti
	Circolare INL n. 4/2024	sospensione patente a crediti in caso di infortuni

1. VIGILANZA E LISTA DI CONFORMITÀ INL: PRIORITÀ AI SUBAPPALTI

L'art. 3, comma 1, del [D.L. n. 159/2025](#) inserisce un ulteriore periodo al comma 7 dell'art. 29 del [D.L. n. 19/2024](#), relativo alla c.d. Lista di conformità INL, stabilendo che l'INL, nell'orientare la propria attività di vigilanza per il rilascio dell'attestato, **dispone in via prioritaria i controlli nei confronti dei datori di lavoro in regime di subappalto, pubblico o privato**. Ciascun Ispettorato dovrà avvalersi di tutte le informazioni disponibili, incluse

le notifiche preliminari che ora devono riportare anche l'indicazione delle imprese in subappalto, e delle informazioni delle banche dati degli appalti in agricoltura e della logistica.

2. BADGE DI CANTIERE ANTICONTRAFFAZIONE

L'art. 3, comma 2, del [D.L. n. 159/2025](#) dispone che le imprese operanti nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto siano tenute a fornire ai dipendenti la tessera di riconoscimento prevista dagli artt. 18, comma 1, lett. u) e 26, comma 8 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e dall'art. 5 della [L. n. 136/2010](#), dotata di un **codice univoco anticontraffazione**. Il badge non sostituisce la tessera già prevista, ma aggiunge la caratteristica del codice anticontraffazione. La piena operatività è subordinata all'adozione del D.M. di cui all'art. 3, comma 3.

L'art. 55, comma 5, lett. i), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) — sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore privo di tessera — trova applicazione anche per gli ulteriori ambiti individuati con decreto ministeriale ai sensi dell'art. 3, comma 2.

3. PATENTE A CREDITI: DECURTAZIONI PER LAVORO NERO, SANZIONI E SOSPENSIONE

Per quanto concerne le decurtazioni per lavoro "nero" si rinvia alle indicazioni già fornite con nota prot. n. 609/2026. L'art. 3, comma 4, lett. a), n. 3), del [D.L. n. 159/2025](#) **innalza ad euro 12.000 la soglia minima della sanzione amministrativa** di cui all'art. 27, comma 11, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) per l'ipotesi di impresa o lavoratore autonomo privi della patente o con patente con punteggio inferiore a quindici crediti. La modifica è operativa per le violazioni commesse successivamente al 31 ottobre 2025.

La sanzione rimane pari al 10% del valore dei lavori, comunque non inferiore a 12.000 euro, non soggetta a diffida ex art. 301-bis del [D.Lgs. n. 81/2008](#). In forza dell'art. 16 della [L. n. 689/1981](#), la sanzione concretamente applicabile è pari a euro 4.000 (un terzo del minimo) nei casi in cui il valore dei lavori non sia determinabile o il 10% sia inferiore a 12.000 euro.

L'art. 3, comma 4, lett. a), n. 2) del [D.L. n. 159/2025](#) integra il comma 8 dell'art. 27 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), prevedendo che **le procure della Repubblica trasmettano tempestivamente all'INL le informazioni necessarie all'adozione dei provvedimenti cautelari di sospensione della patente fino a dodici mesi in caso di infortuni mortali o con inabilità permanente**. La sospensione è adottata previa valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi contenuti nei verbali dei pubblici ufficiali intervenuti nelle immediatezze del sinistro.

4. ESENZIONE DALLE SPESE DI GIUSTIZIA E COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

L'art. 13, comma 2, del [D.L. n. 159/2025](#) chiarisce che l'esenzione dal pagamento delle spese degli atti processuali, compreso il contributo unificato, prevista dall'art. 158 del [D.P.R. n. 115/2002](#), **si applica all'Ispettorato nazionale del lavoro**. Si tratta di una disposizione destinata a semplificare e ad efficientare le attività dell'INL.

L'art. 14, comma 2, del [D.L. n. 159/2025](#) prevede che, a decorrere dal 1° aprile 2026, le comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 9-bis del [D.L. n. 510/1996](#) **potranno essere effettuate tramite il SIISL** (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa), secondo le modalità che saranno individuate con apposito decreto ministeriale, anche dai soggetti abilitati ai sensi della [L. n. 12/1979](#).

5. RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ: NUOVI REQUISITI

L'art. 2, comma 1, del [D.L. n. 159/2025](#) modifica i requisiti di accesso alla RLAQ, intervenendo sull'art. 6 del [D.L. n. 91/2014](#). Costituisce **causa ostativa** all'iscrizione e alla permanenza nella Rete l'aver riportato **condanne penali per violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale e di SSL**, nonché l'essere stati destinatari, negli ultimi tre anni, di contravvenzioni e sanzioni amministrative, anche non definitive, per violazioni in materia di salute e sicurezza. L'impedimento non opera se il trasgressore ha provveduto alla regolarizzazione e al pagamento in misura agevolata prima del provvedimento definitivo.

6. NOVITÀ IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'art. 5, comma 1, lett. c) del [D.L. n. 159/2025](#) introduce la lettera z-bis) al comma 1 dell'art. 15 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), includendo tra le misure generali di tutela **la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei luoghi di lavoro** di cui all'art. 62 del medesimo decreto. L'obbligo si applica ai soli luoghi di lavoro rientranti nel Titolo II.

L'art. 5, comma 1, lett. g) modifica l'art. 77, comma 4, lett. a) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) estendendo l'**obbligo di manutenzione del datore di lavoro agli indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI**, previa loro individuazione tramite DVR. Durante gli accertamenti ispettivi si verificherà che il DVR identifichi quali indumenti assumono tale caratteristica.

L'art. 5, comma 1, lett. h) riformula l'art. 113, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) circoscrivendo l'obbligo di **protezione alle scale verticali permanenti fissate a un supporto**, aventi altezza superiore a 5 metri e inclinazione superiore a 75 gradi. Le scale devono essere provviste, in base alla valutazione del rischio, di sistema di protezione individuale contro le cadute ex art. 115 o di gabbia di sicurezza. Per le scale già installate entro il 31 ottobre 2025 le disposizioni acquistano efficacia dal 1° febbraio 2026.

L'art. 5, comma 1, lett. i) del [D.L. n. 159/2025](#) riorganizza la disciplina dell'art. 115 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) sui sistemi di **protezione individuale contro le cadute**, definendo quattro tipologie: sistemi di trattenuta, di posizionamento, di accesso mediante funi, di arresto caduta. Il comma 3 stabilisce che i primi tre sistemi hanno priorità rispetto all'arresto caduta; tutti i sistemi sono costituiti da un dispositivo di presa del corpo e da un sistema di collegamento.

L'art. 6 del [D.L. n. 159/2025](#) rinvia a un Accordo Stato-Regioni per l'**accreditamento dei soggetti erogatori della formazione in materia di SSL**. L'art. 5, comma 1, lett. d) estende l'obbligo di aggiornamento periodico del RLS anche alle imprese con meno di 15 lavoratori, rinviando alla contrattazione collettiva nazionale per le modalità nel rispetto del principio di proporzionalità.

L'art. 10 del [D.L. n. 159/2025](#) aggiorna il comma 5 dell'art. 30 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) sostituendo il riferimento al superato OHSAS 18001:2007 con la norma UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024 quale standard presuntivo di conformità per i modelli di organizzazione e gestione (MOG). Restano validi i modelli conformi alle Linee guida UNI/INAIL del 28 settembre 2001.

L'art. 17 del [D.L. n. 159/2025](#) modifica l'art. 20, comma 2, lett. i) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) chiarendo che i **controlli sanitari cui i lavoratori si sottopongono devono essere computati nell'orario di lavoro**, salvo quelli preassuntivi. Introduce inoltre la lettera e-quater) all'art. 41, comma 2, prevedendo la visita medica in presenza di ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto di alcol o sostanze stupefacenti, nelle attività ad elevato rischio infortuni.

7. SALUTE E SICUREZZA NELLE ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARIATO DELLA PROTEZIONE CIVILE

Le modifiche apportate dal [D.L. n. 159/2025](#) al [D.Lgs. n. 81/2008](#) introducono l'art. 3-bis, che incorpora direttamente nel testo unico la disciplina applicabile alle organizzazioni di volontariato della protezione civile, già contenuta nel D.M. 13 aprile 2011. Le organizzazioni devono individuare i **volontari esposti ai fattori di rischio in misura superiore alle soglie previste e garantire la sorveglianza sanitaria** ai sensi dell'art. 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#). Le sedi delle organizzazioni e i luoghi di esercitazione, formazione e intervento, salvo i casi in cui vi si svolga un'attività lavorativa, non sono da considerarsi luoghi di lavoro.

Il comma 13-bis dell'art. 3-bis **esclude l'equiparazione dei rappresentanti legali e dei volontari al datore di lavoro**, al dirigente o al preposto di cui agli artt. 18 e 19 del [D.Lgs. n. 81/2008](#). Si applicano invece alcune sanzioni interdittive e amministrative specificamente previste, ferma la priorità dell'operatività degli interventi di protezione civile rispetto agli adempimenti formali.

226 — Nota n. 780/2026

Legge PMI (L. n. 34/2026): modelli semplificati MOG, formazione SSL in CIG, lavoro agile e verifiche attrezzature

La nota fornisce le prime indicazioni operative sulle novità in materia di salute e sicurezza introdotte dalla L. n. 34/2026 (Legge annuale PMI). Le misure riguardano: modelli semplificati di organizzazione e gestione della sicurezza elaborati dall'INAIL, obbligatorietà della formazione SSL durante la cassa integrazione, utilizzo di simulazioni immersive nell'addestramento, nuovi obblighi informativi del datore nel lavoro agile e verifiche triennali per piattaforme di lavoro mobili elevabili.

Atto	Nota n. 780 del 2026	
Oggetto	Legge 11 marzo 2026 n. 34. Legge annuale sulle piccole e medie imprese. Prime indicazioni operative.	
Norme	Art. 10, L. n. 34/2026	modelli semplificati MOG e formazione SSL in CIG
	Art. 11, L. n. 34/2026	lavoro agile e obblighi di sicurezza
	Art. 12, L. n. 34/2026	verifiche attrezzature di lavoro
	Art. 37, D.Lgs. n. 81/2008	formazione dei lavoratori
	Art. 30, D.Lgs. n. 81/2008	modelli di organizzazione e di gestione (MOG)
	Art. 3, D.Lgs. n. 81/2008	campo di applicazione (lavoro agile)
	Art. 55, D.Lgs. n. 81/2008	sanzioni per il datore di lavoro e dirigente
	Art. 40, comma 4, L. n. 92/2012	formazione in costanza di CIG

1. PREMESSA

La [L. n. 34/2026](#), in vigore dal 7 aprile 2026, introduce novità rilevanti in materia di SSL con diretta incidenza sull'attività dell'INL. La nota è adottata acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, espresso con nota prot. n. 3729 dell'8 aprile 2026, e fornisce prime indicazioni operative per il personale ispettivo sui nuovi adempimenti a carico dei datori di lavoro.

2. MODELLI SEMPLIFICATI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA SICUREZZA (MOG)

L'art. 10 della [L. n. 34/2026](#) stabilisce che l'INAIL elabori modelli semplificati di organizzazione e gestione della sicurezza finalizzati a ridurre gli oneri burocratici delle PMI. La disposizione modifica altresì il comma 5 dell'art. 30 del [D.Lgs. n. 81/2008](#): il riferimento al superato OHSAS 18001:2007 è già stato sostituito dal [D.L. n. 159/2025](#), ma l'art. 10 interviene ora sul piano della semplificazione per le imprese di minori dimensioni.

3. FORMAZIONE SSL OBBLIGATORIA DURANTE LA CASSA INTEGRAZIONE

L'art. 10 introduce la lettera b-bis) al comma 4 dell'art. 37 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), stabilendo che la formazione SSL è obbligatoria anche durante i periodi di cassa integrazione guadagni, **sia in caso di sospensione che in caso di riduzione dell'orario di lavoro**.

Il comma 40 dell'art. 4 della [L. n. 92/2012](#), come modificato, prevede che **il lavoratore** sospeso beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito **decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato a un corso di formazione o di riqualificazione**, inclusa la formazione SSL, o non lo frequenti regolarmente senza giustificato motivo.

4. ADDESTRAMENTO CON SIMULAZIONI IMMERSIVE

L'art. 10 della [L. n. 34/2026](#) sostituisce il comma 5 dell'art. 37 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), prevedendo che l'addestramento consista nella **prova pratica per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze e DPI**. Gli interventi di addestramento possono ora essere effettuati mediante tecnologie di simulazione in ambiente reale o virtuale e devono essere tracciati in apposito registro, anche informatizzato. L'addestramento è effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

5. LAVORO AGILE E OBBLIGHI INFORMATIVI DI SICUREZZA

L'art. 11 della [L. n. 34/2026](#) introduce l'art. 7-bis nel [D.Lgs. n. 81/2008](#), prevedendo che per il lavoro agile svolto in ambienti non nella disponibilità giuridica del datore di lavoro l'adempimento degli obblighi di sicurezza sia assicurato mediante la **consegna annuale al lavoratore e al RLS di un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi al lavoro agile**. L'obbligo riguarda in particolare i rischi connessi all'utilizzo dei videoterminali.

L'art. 55, comma 5, lett. c) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) è modificato per sanzionare la violazione dell'obbligo informativo di cui all'art. 3, comma 7-bis, con arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro a carico del datore di lavoro e del dirigente.

6. VERIFICHE PERIODICHE DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

L'art. 12 della [L. n. 34/2026](#) modifica l'Allegato VII del [D.Lgs. n. 81/2008](#), che disciplina le attrezzature soggette a verifiche periodiche, inserendo la **verifica triennale per le piattaforme di lavoro mobili elevabili e piattaforme fuori strada per operazioni in frutteto**. Il nuovo obbligo si inserisce nel più ampio intervento di aggiornamento della disciplina delle attrezzature di lavoro operato dalla Legge PMI.

INDICE CRONOLOGICO

2016

1	Circolare n. 1	Decreto correttivo Jobs Act – lavoro accessorio: indicazioni operative sulla nuova comunicazione preventiva	10
2	Circolare n. 2	Impianti GPS su autovetture aziendali: strumento di lavoro o controllo a distanza?	12
3	Circolare n. 3	Comunicazione preventiva di distacco transnazionale: obblighi, modalità e sanzioni	13
4	Lettera circolare n. 4	Ricorsi amministrativi ex artt. 16 e 17 D.Lgs. n. 124/2004: la nuova disciplina da gennaio 2017	15

2017

5	Circolare n. 1	Distacco transnazionale – indicazioni operative al personale ispettivo	17
6	Circolare n. 2	INL – profili logistici, di coordinamento e di programmazione del personale ispettivo – prime indicazioni operative	20
7	Lettera Circolare n. prot. 1	Cronotachigrafi e Libro Unico del Lavoro – termini di conservazione della documentazione per il personale mobile	22
8	Lettera circolare n. prot. 2	INL – ulteriori indicazioni operative sull'attività di vigilanza	23
9	Nota n. 2283	Legge n. 68/1999 – profili sanzionatori: diffida e termini per adempiere	24
10	Nota n. 103	Attività di vigilanza – profili previdenziali e assicurativi	25
11	Nota n. 3464	Lavoratori stagionali e trasferimenti intra-societari da Paesi terzi – indicazioni operative	26
12	Nota n. 4619	Videosorveglianza – accordi sindacali e provvedimento autorizzativo	28
13	Nota n. 4833	Precisazioni in merito alla circ. n. 1/2017 – distacco transnazionale – pluralità di operatori economici, stand fieristici e obblighi di comunicazione UNI Distacco UE	29
14	Nota n. 5617	Tipologie Contrattuali illecite di manodopera – inapplicabilità delle sanzioni all'utilizzatore/famiglia privata	31
15	Circolare n. 3	Attività di vigilanza – recupero benefici «normativi e contributivi»	32
16	Circolare n. 4	Videosorveglianza – installazione e utilizzo di software nei call center	34
17	Circolare n. 5	Prestazioni occasionali – regime sanzionatorio e indicazioni operative al personale ispettivo	35
18	Nota n. 7427	Prestazioni occasionali – chiarimenti sul regime sanzionatorio (calcolo per giornata, non per lavoratore)	37
19	Nota n. 8376	Rilevanza penale dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali – chiarimenti a seguito di Cass. Pen. n. 39882/2017	38
20	Nota n. 8465	Giurisdizione sulle controversie del personale di volo – sentenza CGUE 14 settembre 2017, cause C-168/16 e C-169/16	39
21	Lettera circolare n. prot. 3	Sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori	41
22	Nota n. 255	Recupero dei benefici normativi e contributivi – indicazioni operative su DURC e violazioni ispettive	43

2018

23	Circolare n. 1	Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione	45
24	Nota n. 290	Compatibilità tra contratto di apprendistato e formazione in distacco	47
25	Circolare n. 2	Legge di bilancio 2018 (L. n. 205/2017): disposizioni di interesse per l'attività di vigilanza	48

26	Circolare n. 3	Mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative: attività di vigilanza	51
27	Circolare n. 4	Certificazione dei contratti: enti bilaterali non abilitati e conseguenze sull'attività ispettiva	53
28	Nota n. 32	Obbligo comunicazionale di avvocati e dottori commercialisti: istituzione portale informatizzato	54
29	Circolare n. 5	Indicazioni operative sull'installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300/1970	55
30	Nota n. 43	Lavoratori stagionali agricoli: computo ai fini del collocamento obbligatorio — limite delle 180 giornate	58
31	Lettera circolare n. 49	Lavoro intermittente in assenza di DVR: conversione in rapporto a tempo indeterminato	59
32	Lettera circolare n. 50	Collaboratori familiari in artigianato, agricoltura e commercio: indice dei 90 giorni per l'occasionalità	61
33	Circolare n. 7	Contratto di rete: distacco e codatorialità — garanzie retributive e responsabilità solidale	62
34	Circolare n. 6	Responsabilità solidale ex art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003: estensione ai rapporti di subfornitura e di distacco	64
35	Nota n. 2926	Omesso versamento ritenute previdenziali: soglia penale e periodo di riferimento — Cass. S.U. n. 10424/2018	66
36	Circolare n. 8	Tirocini formativi e di orientamento: riqualificazione, apparato sanzionatorio e indicazioni operative	67
37	Nota n. 4538	Tracciabilità delle retribuzioni: procedure di contestazione e campo di applicazione	69
38	Circolare n. 9	Attività ispettiva in presenza di contratti certificati: indicazioni operative	71
39	Lettera circolare n. 302	Autorizzazioni ex art. 4 L. n. 300/1970 per esigenze di sicurezza: obbligo di correlazione con il DVR	73
40	Lettera circolare n. 314	Rivalutazione dell'1,9% delle sanzioni in materia di salute e sicurezza dal 1° luglio 2018	74
41	Nota n. 5828	Tracciabilità retribuzioni: modalità di calcolo della sanzione e casistica	75
42	Circolare n. 10	Appalto illecito: recupero contributivo e retributivo — indicazioni operative	76
43	Circolare n. 11	Sanzioni sull'orario di lavoro e coobbligato solidale: estensione del giudicato favorevole	78
44	Nota n. 6696	Distacco transnazionale e cabotaggio stradale: precisazioni sulla circolare MI del 10 luglio 2018	80
45	Nota n. 7369	Tracciabilità retribuzioni: campo di applicazione e verifiche presso gli istituti di credito	81
46	Nota n. 9294	Sanzione per retribuzioni pagate senza strumenti tracciabili e maxisanzione per lavoro «nero»: regime del concorso	83

2019

47	Circolare n. 1	Verbalizzazione accertamenti – corretta individuazione dei mezzi di impugnazione	85
48	Circolare n. 2	Legge di bilancio 2019 – chiarimenti sulle maggiorazioni delle sanzioni	87
49	Nota n. 1148	Maggiorazioni delle sanzioni – chiarimenti sulla recidiva (nota integrativa alla circ. n. 2/2019)	89
50	Nota n. 1214	Contratto a termine assistito – applicabilità anche al superamento del limite fissato dalla contrattazione collettiva	91
51	Circolare n. 3	Somministrazione fraudolenta – indicazioni operative per il personale ispettivo	92
52	Circolare n. 4	Verbalizzazione accertamenti ispettivi – preclusioni ex art. 3, comma 20, L. n. 335/1995	95
53	Nota n. 1438	Lavoro notturno – periodo di riferimento per il calcolo della media oraria	97

54	Lettera circolare n. 1881	Videosorveglianza – provvedimenti autorizzativi e modifica degli assetti aziendali	99
55	Circolare n. 5	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – linee guida per la vigilanza	100
56	Nota n. 2594	Maggiorazioni sanzioni – indicazioni operative sul triennio di riferimento per la recidiva	105
57	Circolare n. 6	Operatori CNSAS – esclusione dall'ambito applicativo dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015	107
58	Nota n. 3861	Appalti illeciti certificati – indicazioni operative per contestare la certificazione	109
59	Circolare n. 7	Benefici normativi e contributivi – verifica sostanziale del rispetto della contrattazione collettiva	111
60	Lettera circolare n. 5066	Diffida accertativa e conciliazione – efficacia della conciliazione successiva alla validazione	112
61	Circolare n. 8	Reddito di cittadinanza – reati, decadenza e aggravante della maxisanzione per lavoro nero	114
62	Nota n. 622	Distacco transnazionale – linee guida per l'attività ispettiva	116
63	Nota n. 7401	Sospensione attività imprenditoriale – irripetibilità della somma versata per la revoca	120
64	Circolare n. 9	Benefici normativi e contributivi – precisazioni sulla circ. n. 7/2019 e sulla parte normativa del contratto	121
65	Nota n. 7964	Aggravante maxisanzione per lavoratori RdC – ulteriori chiarimenti sui reati ex art. 7 D.L. n. 4/2019	123
66	Nota n. 7966	Impiego di minori nello spettacolo – autorizzazione ITL necessaria solo in presenza di rapporto di lavoro	125
67	Nota n. 8120	Contratto a termine assistito – rifiuto della stipula in assenza di causale o in violazione dei termini dilatori	126
68	Nota n. 8716	Modello UNI-Intermittenti – criticità dell'invio di più moduli con una sola e-mail	127
69	Nota n. 9943	Responsabilità solidale del committente – il termine biennale non si applica ai crediti contributivi degli istituti previdenziali	128

2020

70	Nota n. 148	Offerta di conciliazione ex art. 6 D.Lgs. n. 23/2015 – rilevanza del momento di presentazione dell'offerta, non della conclusione della procedura	130
71	Nota n. 422	Appalto e somministrazione illeciti con pubblica amministrazione committente – inapplicabilità delle sanzioni ex art. 18 D.Lgs. n. 276/2003	131
72	Nota n. 595	Diffida accertativa – decorrenza della prescrizione per i crediti di lavoro e atti interruttivi	132
73	Nota n. 596	Lavoro a domicilio negli istituti di pena – ammissibilità e criteri di vigilanza	133
74	Nota n. 1366	Inquadramento dello skipper come lavoratore domestico a bordo di imbarcazioni da diporto – inapplicabilità	134
75	Nota n. 1436	Omissione di versamenti ai fondi di previdenza complementare – inapplicabilità della diffida accertativa e recupero degli sgravi contributivi	135
76	Nota n. 1981	Attività ispettiva in presenza di contratti certificati – indicazioni operative	137
77	Circolare n. 1	Attività di vigilanza – inquadramento previdenziale – istruzioni operative per il personale ispettivo	139
78	Nota n. 2179	D.L. n. 9/2020 e D.L. n. 11/2020 – sospensione termini e attività istituzionale INL in periodo COVID-19	142
79	Nota n. 2201	D.L. n. 18/2020 (Cura Italia) – attività indifferibili e sospensione dei procedimenti amministrativi	143
80	Nota n. 149	COVID-19 – prevenzione del contagio nei luoghi di lavoro e contributo ispettivo ai controlli prefettizi	144
81	Nota n. 23	Inquadramento previdenziale – settore agricolo – contribuzione unificata per imprese non agricole con attività agricole accessorie	145

82	Nota n. 64	CIGO COVID-19 – lavoratori in nero accertati in sede ispettiva e lavoratori assunti tra il 24 febbraio e il 17 marzo 2020	146
83	Nota n. 192	Conciliazione da remoto presso gli Ispettorati territoriali del lavoro	147
84	Nota n. 160	Decreto Rilancio: chiarimenti su condizionalità, licenziamenti, contributi, DURC e contratti a termine	149
85	Nota n. 260	Autotrasporto: criterio di calcolo della sanzione per mancato rispetto dei riposi intermedi	151
86	Nota n. 298	Divieto di licenziamento: applicabilità ai recessi per sopravvenuta inidoneità alla mansione	152
87	Nota n. 469	Decreto Semplificazioni: modifiche al procedimento amministrativo rilevanti per l'attività ispettiva	153
88	Nota n. 468	Conversione del Decreto Rilancio: modifiche di interesse per l'attività di vigilanza	155
89	Circolare n. 2	Benefici normativi e contributivi: criteri di equivalenza della parte normativa del CCNL applicato	157
90	Nota n. 527	Tipologie Contrattuali professionalizzante in CIG: impossibilità della formazione a zero ore e possibilità in e-learning in caso di riduzione dell'orario	159
91	Circolare n. 3	Deposito telematico dei contratti collettivi aziendali e territoriali: obbligo esteso ai contratti con deroghe normative	160
92	Nota n. 713	D.L. n. 104/2020 “Agosto”: prime indicazioni su esoneri contributivi, contratti a termine, divieto di licenziamento e proroga della riscossione coattiva	161
93	Circolare n. 4	Procedure amministrative e conciliative da remoto: silenzio-accoglimento per autorizzazioni e modalità operative su Microsoft Teams	164
94	Nota n. 749	Convalida dimissioni del lavoratore padre: non è richiesta la previa fruizione del congedo di paternità	166
95	Circolare n. 5	Potere di disposizione riformato: ambito applicativo, raccordo sistematico e rapporti con diffida accertativa e conciliazione monocratica	167
96	Circolare n. 6	Diffida accertativa riformata: estensione ai responsabili solidali, semplificazione delle procedure e formazione automatica del titolo esecutivo	169
97	Circolare n. 7	Collaborazioni etero-organizzate e tutele per i riders: requisiti dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 e disciplina del Capo V bis	171
98	Nota n. 1026	Tipologie Contrattuali duale: Impossibile trasformare il I° livello in alta formazione	174
99	Circolare n. 18	Sanatoria 2020: modalità operative per il rilascio dell'attestazione ITL ai fini della conversione del permesso di soggiorno temporaneo in permesso per motivi di lavoro	175
100	Nota n. 1037	Appalti labour intensive: le violazioni degli obblighi del committente sulle ritenute fiscali esulano dalla competenza dell'INL	176
101	Nota n. 1050	Lavoratore notturno: definizione e ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione dei parametri orari e annuali	177
102	Nota n. 1046	Passaggio di appalto: il personale assorbito per obbligo di legge o contrattuale e' escluso dalla base di computo della quota di riserva ex L. n. 68/1999	178
103	Nota n. 1062	Vigilanza privata: esclusione dal D.Lgs. n. 66/2003 e inapplicabilità delle sanzioni ex art. 18 bis	179
104	Nota n. 1057	Trasferimenti intra-societari (direttiva ICT): verifica dell'adeguatezza economica dell'entità ospitante — possibilità di ricorrere al bilancio consolidato di gruppo; autonomia della verifica antifrode ex comma 15 lett. d)	180
105	Nota n. 1107	Diffida accertativa e potere di disposizione: ulteriori indicazioni operative su destinatario solidale, limiti della solidarietà, pluralità di utilizzatori, rimedi alternativi e quantum del credito	182
106	Nota n. 1101	Consorzi di cooperative: le consorziate possono esercitare l'intermediazione in forza dell'autorizzazione del consorzio	184
107	Nota n. 1116	Congedo parentale per lavoratori turnisti: indennità dovuta anche per le domeniche in cui è programmata la prestazione secondo la turnazione	185
108	Nota n. 4539	Potere di disposizione ex art. 14, D.Lgs. n. 124/2004: prime indicazioni operative e ipotesi applicative	186

2021

109	Nota n. 62	Diffida accertativa nei confronti della Pubblica Amministrazione: applicabilità limitata come datore diretto.	187
110	Nota n. 61	Autotrasporto: normativa applicabile ai tempi di guida, riposi e pause in caso di percorso misto	189
111	Nota n. 860	Nona procedura di salvaguardia pensionistica (art. 1, commi 346-348, L. n. 178/2020):	190
112	Circolare n. 1	Lavoro intermittente: inapplicabilità nel settore autotrasporto per il personale con qualifica di autista	192
113	Nota n. 301	Società in house: applicabilità dell'art. 7, commi 6 e 7, L. n. 300/1970 (collegio di conciliazione e arbitrato in materia disciplinare)	194
114	Nota n. 326	Diffida accertativa: modello di decisione dei ricorsi, procedimentalizzazione e FAQ operative	195
115	Nota n. 413	Disciplina dei contratti a termine nelle ipotesi di stagionalità previste dal CCNL	197
116	Nota n. 441	Diffida accertativa – crediti da riduzione unilaterale dell'orario, responsabilità solidale e impedimento della decadenza	199
117	Nota n. 473	Tracciabilità della retribuzione: dichiarazione del lavoratore e integrazione dell'illecito amministrativo	201
118	Nota n. 553	Interdizione post partum: divieto di trasporto pesi, parto prematuro e provvedimento amministrativo a seguito di sentenza	203
119	Nota n. 606	Tracciabilità dei pagamenti e inapplicabilità del cumulo giuridico ex art. 8, L. n. 689/1981	205
120	Nota n. 685	Diffida accertativa: ulteriori FAQ su appalto fraudolento, subappalto, fallimento del datore e indennità di malattia e maternità	207
121	Nota n. 762	Art. 19-bis, D.L. n. 18/2020: rinnovo e proroga dei contratti a termine per aziende che fruiscono di ammortizzatori sociali emergenziali	209
122	Nota n. 804	Contratti a termine: contratto «in deroga assistita» dinanzi all'ITL e rilevanza del diverso inquadramento del lavoratore	211
123	Nota n. 873	Apprendistato professionalizzante per Assistente di Studio Odontoiatrico (ASO) già abilitato ai sensi del D.P.C.M. 9 febbraio 2018	213
124	Nota n. 3741	Esami di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore: tempistiche e regime transitorio tra D.M. 1974 e D.M. 94/2020	215
125	Nota n. 936	Distacco transnazionale: la sentenza CGUE «Team Power Europe» (C-784/19) e la nozione di «attività abituale» per le agenzie di somministrazione	217
126	Nota n. 967	Certificato del casellario giudiziale per impieghi a contatto con minori: criterio di calcolo della sanzione ex art. 25-bis, D.P.R. n. 313/2002	219
127	Nota n. 966	Disabili – variazioni dell'organico aziendale, diffidabilità della sanzione e omessa copertura della quota obbligatoria	220
128	Nota n. 5186	Riattivazione delle procedure di conciliazione per licenziamenti individuali per GMO – indicazioni operative	222
129	Nota n. 5184	Esame di Stato per l'abilitazione alla professione di Consulente del Lavoro – indicazioni operative sessione 2021	224
130	Nota n. 5331	Raccolta del dato elettorale RSU – avvio della fase sperimentale ai sensi della Convenzione INPS-INL-Confindustria-CGIL-CISL-UIL	226
131	Nota n. 1363	Causali contrattuali nel contratto a tempo determinato – novità ex art. 41 bis D.L. n. 73/2021 (Sostegni bis)	227
132	Nota n. 1507	Subappalto in ambito pubblico – parità di trattamento economico e normativo ex art. 49 D.L. n. 77/2021 e poteri ispettivi	229
133	Nota n. 1551	Ricorsi ai Comitati per il lavoro ex art. 17 D.Lgs. n. 124/2004 – competenza, profili operativi e termini	231
134	Nota n. 1550	Interdizione anticipata e post partum – decorrenza del provvedimento e calcolo dei giorni ante partum non goduti	233
135	Circolare n. 2	D.Lgs. n. 122/2020 di recepimento della Direttiva 2018/957 – distacco a catena, lunga durata, condizioni di lavoro e cooperazione amministrativa IMI	235

136	Nota n. 1659	Comunicazione preventiva di distacco transnazionale – nuovo modello UNI_Distacco UE, notifica di lunga durata e regime sanzionatorio	237
137	Circolare n. 3	Nuovo provvedimento di sospensione ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 – condizioni di adozione, revoca e ricorso dopo il D.L. n. 146/2021	239
138	Nota n. 1799	Ferie già concesse tramutate in CIGO Covid-19 – liceità della condotta datoriale e inapplicabilità del provvedimento di disposizione	241
139	Circolare n. 4	Provvedimento di sospensione ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 – condizioni operative per le violazioni dell'Allegato I dopo il D.L. n. 146/2021	243
140	Nota n. 2002	Diffida accertativa – esposizione degli importi lordi e detrazione degli acconti già corrisposti	245
141	Nota n. 2008	Decreto flussi stagionali – inclusione dell'attività florovivaistica nel settore agricolo ex art. 24 D.Lgs. n. 286/1998	247

2022

142	Nota n. 29	Lavoratori autonomi occasionali – obbligo di comunicazione preventiva all'ITL: ambito, modalità, contenuto e sanzioni	248
143	Nota n. 109	Lavoratori autonomi occasionali – FAQ su comunicazione preventiva: soggetti obbligati ed esclusioni	250
144	Nota n. 1435	Green pass base obbligatorio per l'accesso agli uffici ITL dal 1° febbraio 2022	252
145	Nota n. 151	Revoca sospensione ex art. 14 D.Lgs. 81/2008: lavoratori stagionali, avventizi e extracomunitari in agricoltura	253
146	Circolare n. 1	Obblighi formativi in materia di salute e sicurezza: modifiche all'art. 37 D.Lgs. 81/2008 introdotte dal D.L. 146/2021	254
147	Nota n. 315	Comunicazioni dei rapporti di lavoro in codatorialità – indicazioni operative sul modello Unirete	255
148	Nota n. 393	Lavoratori autonomi occasionali – integrazione FAQ sull'obbligo di comunicazione preventiva (FAQ 11–20)	258
149	Nota n. prot. 1521	Emergenza Ucraina: priorità nella trattazione delle istanze di emersione ex art. 103 D.L. 34/2020	260
150	Nota n. 530	Nuove disposizioni in materia di tirocini – prime indicazioni (L. n. 234/2021, commi 721-726)	261
151	Nota n. 573	Comunicazione lavoratori autonomi occasionali – attivazione portale e termine transitorio al 30 aprile 2022	262
152	Circolare n. 2	Erogazione della formazione di base e trasversale in apprendistato mediante FAD asincrona	263
153	Nota n. 856	Maxisanzione per lavoro sommerso – vademecum aggiornato 2022: ambito di applicazione, sanzioni e casi particolari	264
154	Nota n. 881	Comunicazione lavoratori autonomi occasionali – proroga termine transitorio e-mail	270
155	Nota n. 1049	Decorrenza modifiche al subappalto ex art. 49 D.L. 77/2021: applicazione ratione temporis	271
156	Nota n. 1074	Permesso di soggiorno per studio: limiti orari per lo svolgimento di attività lavorativa	273
157	Nota n. 1159	Sospensione dell'attività ex art. 14 D.Lgs. 81/2008: attività non differibili e posticipo degli effetti	274
158	Nota n. 3820	Semplificazione nullaosta al lavoro ex D.L. 73/2022: delega a professionisti e organizzazioni datoriali	276
159	Circolare n. 3	Asseverazione per il nullaosta al lavoro ex art. 44 D.L. 73/2022: procedura e criteri di verifica	277
160	Circolare n. 4	Decreto trasparenza (D.Lgs. n. 104/2022): campo applicativo, obblighi informativi e sistema sanzionatorio	279
161	Nota n. 9550	D.Lgs. 105/2022 – nuove disposizioni in materia di congedi e permessi di genitori e prestatori di assistenza	281
162	Nota n. 1959	Prescrizione dei crediti di lavoro – nuovi orientamenti giurisprudenziali e diffida accertativa	282

163	Nota n. 2016	Ricorsi ex art. 16 D.Lgs. 124/2004 avverso atti di PG – competenza territoriale dell'ITL	283
164	Nota n. 2015	D.M. 205/2021 – comunicazioni UNIRETE in codatorialità e impresa referente non necessariamente co-datrice	284
165	Parere n. 2089	Massimizzazione: assorbimento della sanzione per omessa COT solo se il rapporto è interamente in nero	285
166	Nota n. 2269	Interdizione ante/post partum in ambito scolastico – pausa estiva come interruzione del fattore di rischio	286
167	Nota n. 2414	D.Lgs. 105/2022 – sistema sanzionatorio in materia di congedo paternità, permessi L. 104/1992 e congedo parentale	287

2023

168	Nota n. 162	Provvedimento di sospensione dell'attività e microimpresa – inapplicabilità della deroga in presenza di gravi violazioni prevenzionistiche	289
169	Nota n. 320	Tirocini formativi di lavoratori stranieri con permesso di soggiorno per studio – distinzione tra tirocinio curriculare e non curriculare	290
170	Circolare n. 1	Distacco transnazionale – documentazione equivalente alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro	291
171	Nota n. 453	Tirocinio fraudolento – inapplicabilità del ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro	292
172	Nota n. 2066	D.L. n. 20/2023 – flussi di ingresso dei lavoratori stranieri e semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro	293
173	Nota n. 642	Decadenza del provvedimento di sospensione a seguito di decreto di archiviazione penale – casistiche operative	294
174	Nota n. 2572	Controllo a distanza – indicazioni operative per il rilascio del provvedimento autorizzativo ex art. 4, L. n. 300/1970	295
175	Nota n. 2563	Riforma Cartabia: prime indicazioni operative per il personale ispettivo nel processo civile e penale	296
176	Nota n. 687	CCNL comparativamente più rappresentativo negli appalti: il settore della sorveglianza antincendio	299
177	Nota n. 716	Somministrazione a tempo determinato per attività stagionali e deroghe numeriche	300
178	Nota n. 3453	Certificazione della rappresentanza sindacale: estensione della raccolta del dato elettorale a ulteriori CCNL	301
179	Nota n. 1006	Alluvione maggio 2023: sospensione dei termini dei procedimenti amministrativi e ispettivi	302
180	Nota n. 5056	Tutela dei lavoratori dal rischio da calore: valutazione del rischio e vigilanza ispettiva	304
181	Nota n. 1369	Apprendistato stagionale per i minori: correlazione tra percorso di istruzione e attività lavorativa	306
182	Circolare n. 2	Riforma del lavoro sportivo (D.Lgs. n. 36/2021): prime indicazioni per il personale ispettivo	308
183	Nota n. 460	Lavoro sportivo dilettantistico: obblighi comunicazionali e ruolo del Registro delle attività sportive dilettantistiche	311
184	Nota n. 724	Rivalutazione delle ammende e delle sanzioni amministrative in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.D. n. 111/2023)	312
185	Nota n. 1159	Rivalutazione delle sanzioni in materia di salute e sicurezza: prospetto integrale degli importi aggiornati (D.D. n. 111/2023)	314
186	Nota n. 2401	Distacco transnazionale: semplificazione degli oneri amministrativi a carico dei prestatori di servizio	315
187	Nota n. 2414	Diffida accertativa e procedure da sovraindebitamento o fallimento: difetto del requisito di esigibilità del credito	316

2024

188	Nota n. 694	Luoghi confinati – certificazione dei contratti di lavoro nelle attività in appalto	318
189	Circolare n. 1	Lavoro sportivo – LUL: differimento dei termini per le scritturazioni in assenza del D.P.C.M. attuativo	319
190	Nota n. 1163	Generatori di vapore – esclusione della modalità videoconferenza sincrona per i corsi di abilitazione	320
191	Nota n. 521	D.L. n. 19/2024 – novità in materia di appalti, patente a crediti, maxisanzione e organici ispettivi	321
192	Nota n. 795	Tipologie Contrattuali per la qualifica – attività stagionali in settori diversi dal percorso di istruzione	323
193	Nota n. 862	Risoluzione Rapporto Lavoro protette – revoca: termini e procedura dopo la convalida ex art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001	324
194	Nota n. 859	Luoghi confinati – competenza territoriale e istruttoria delle Commissioni di certificazione degli appalti	325
195	Nota n. 1091	Appalto, somministrazione e distacco illeciti – regime sanzionatorio ex art. 29, comma 4, D.L. n. 19/2024	326
196	Nota n. 1133	Appalto, somministrazione e distacco illeciti – regime intertemporale delle sanzioni ex art. 29, comma 4, D.L. n. 19/2024	328
197	Nota n. 5486	Attività Ispettiva imprese agrituristiche – corretto inquadramento previdenziale alla luce del D.L. n. 73/2021	330
198	Nota n. 5752	Vigilanza straordinaria rischio calore 2024 – indicazioni operative per i settori agricolo, edile e florovivaistico	331
199	Nota n. 1357	D.Lgs. n. 103/2024 – semplificazione dei controlli e diffida amministrativa: prime indicazioni operative	332
200	Nota n. 6774	Violazioni soggette a diffida amministrativa ex D.Lgs. n. 103/2024 – elenco e modello di verbale	335
201	Circolare n. 4	Patente a crediti nei cantieri (art. 27 D.Lgs. n. 81/2008 e D.M. n. 132/2024) – prime indicazioni operative	336
202	Nota n. 7020	Controllo a distanza – rigetto dell'istanza ex art. 4, L. n. 300/1970 per dissociazione tra datore di lavoro e titolare del trattamento dati	340
203	Nota n. 376	Patente a crediti – sollecito alla presentazione dell'istanza tramite portale online entro il 31 ottobre 2024	341
204	Nota n. 7296	Diffida amministrativa ex artt. 1 e 6 D.Lgs. n. 103/2024 – chiarimenti applicativi e modalità di notifica	342
205	Nota n. 9326	Patente a crediti: regime sanzionatorio dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008	343
206	Nota n. 9740	Collegato Lavoro (L. n. 203/2024) – prime indicazioni per l'attività ispettiva	346

2025

207	Nota n. 579	Dimissioni per fatti concludenti – prime indicazioni operative	350
208	Nota n. 656	Tesserini di riconoscimento – abrogazione art. 36-bis D.L. n. 223/2006 ad opera del Collegato Lavoro	351
209	Nota n. 811	Locali sotterranei o semi sotterranei – prime indicazioni operative dopo la modifica dell'art. 65 D.Lgs. n. 81/2008	352
210	Nota n. 2668	Conformità macchine ante direttiva e sanzioni per precetti riconducibili alla stessa categoria omogenea	353
211	Nota n. 616	Anticipazione indebita di quote TFR in busta paga – chiarimenti e conseguenze ispettive	354
212	Nota n. 3984	Dimissioni di fatto – aggiornamento del modello di comunicazione all'ITL	355
213	Nota n. 4304	Attività di vigilanza sui CED e lotta all'abusivismo nella consulenza del lavoro	356
214	Nota n. 4757	Video-sorveglianza – competenza territoriale per il rilascio dei provvedimenti autorizzativi	359
215	Nota n. 964	Patente a crediti e disconoscimento del lavoro autonomo – criteri di applicazione delle sanzioni	360

216	Nota n. 5945	Definizione di locale interrato e seminterrato – precisazioni e indicazioni per i controlli	362
217	Nota n. 5944	Provvedimento di interdizione ante/post partum – indicazioni operative per l'istruttoria	363
218	Nota n. 1180	Contratto intermittente – invarianza della disciplina dopo l'abrogazione del R.D. n. 2657/1923	364
219	Nota n. 288	Patente a crediti – modalità di riconoscimento dei crediti aggiuntivi	365
220	Circolare n. 6261	Individuazione del preposto in ambito ferroviario – criteri e verifica ispettiva	367
221	Nota n. 306	Protocollo ASSE.CO. e sentenza TAR Lazio n. 9974/2025 – diniego di estensione ai commercialisti	368

2026

222	Nota n. 609	Patente a crediti: decurtazioni per lavoro irregolare e nuova operatività del verbale di accertamento	370
223	Nota n. 831	Art. 4 St. lav. e sistema RENTRI: geolocalizzazione dei veicoli adibiti al trasporto rifiuti	372
224	Nota n. 1511	Art. 4 St. lav. e guardie giurate: geolocalizzazione obbligatoria ex D.M. n. 269/2010 e procedura autorizzativa	373
225	Circolare n. 1	Decreto Sicurezza (D.L. n. 159/2025 conv. L. n. 198/2025): novità in materia di vigilanza, appalti, patente a crediti e salute e sicurezza	374
226	Nota n. 780	Legge PMI (L. n. 34/2026): modelli semplificati MOG, formazione SSL in CIG, lavoro agile e verifiche attrezzature	377