

Disposizione ispettiva quando manca la sanzione specifica

Si amplia questo potere di intervento dei funzionari a tutela del personale

L'Ispettorato del lavoro potrà adottare nei confronti del datore il provvedimento di disposizione in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e di legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative. Il decreto sulle semplificazioni ha ampliato notevolmente anche l'ambito di applicazione del potere di disposizione, sia per il mancato rispetto di norme di legge sprovviste di una specifica sanzione, sia di norme del Ccnl applicato, anche di fatto, dal datore di lavoro.

La circolare dell'Inl 5 del 30 settembre 2020 precisa che non appare opportuno ricorrere alla disposizione per obblighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una scelta negoziale delle parti, non derivanti dalla legge o da previsioni collettive. Se questi obblighi hanno natura patrimoniale, c'è sempre la possibilità di ricorrere alla conciliazione monocratica o alla diffida accertativa.

Con la circolare 24/2004, il ministero del Lavoro aveva affermato che, a differenza della diffida, la disposizione impone al datore di lavoro un obbligo nuovo, che viene a specificare quello genericamente previsto dalla legge, specie laddove essa non regolamenti nei dettagli la singola fattispecie considerata.

Nel caso, ad esempio, di lavoro notturno, i lavoratori sono sottoposti a controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, per verificare l'assenza di controindicazioni per la loro salute. Gli ispettori potranno di-

rità riscontrata dall'ispettore, quindi, non attiene alla violazione di una norma presidiata da sanzione, ma alla mancata tutela del lavoratore, comescopo ultimo della disposizione normativa o collettiva.

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

Il decreto semplificazioni non introduce invece modifiche sui ricorsi. Contro la disposizione è ammesso ricorso, entro 15 giorni dalla notifica, al direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, che decide entro i successivi 15 giorni. Trascorso il termine, il ricorso si intende respinto.

Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione. Nei confronti del provvedimento è possibile ricorrere anche al Tar, solo per motivi di legittimità e non di opportunità; mentre è escluso che possano trovare applicazione i rimedi degli articoli 16 e 17 del Dlgs 124/2004.

La circolare 6/2020 chiarisce anche i rapporti tra conciliazione monocratica, diffida accertativa e disposizione. Se la richiesta del lavoratore ha per oggetto pretese patrimoniali, la via privilegiata di definizione è la conciliazione monocratica, alla quale potrà seguire un intervento ispettivo solo se il tentativo di conciliazione non è andato a buon fine.

Se invece, nell'attività ispettiva emergono inosservanze di legge o di Ccnl di natura patrimoniale, per economizzare i tempi dell'accertamento, il personale ispettivo potrà valutare la possibilità di emanare

sporre nei confronti dell'azienda l'adeguatezza del controllo sanitario in relazione al rischio al quale è esposto il lavoratore notturno. L'irregola-

una disposizione, in particolare se le inosservanze riguardano una pluralità di lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA