



SEMINARIO DI STUDIO IN STREAMING SINCRONO
giovedì 21 gennaio 2021 | 14:00-17:00

LA TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI

Valutazione, ruoli, responsabilità e procedure di intervento

Dott.ssa Sabrina Cherubini
Ispettorato Territoriale del Lavoro Ferrara-Rovigo



Le altre dimensioni della fragilità

La pandemia COVID-19: emergenza sanitaria e sociale che ha colpito soprattutto:

- ▶ **lavoratori occupati nei servizi privati considerati “non essenziali”** (turismo, cultura, pubblici esercizi e in generale il settore dei servizi)
- ▶ settori con una **elevata concentrazione di giovani e donne** (in un anno, oltre 37.000 neomamme lavoratrici hanno rassegnato le dimissioni dal proprio posto di lavoro).
- ▶ **Lavoratori con contratti non standard** (temporanei, a tempo parziale, partite IVA, collaborazioni, lavoro occasionale, lavoro irregolare)
- ▶ **con retribuzioni inferiori alla media e meno protetti.**

[Censis \(2020\), La società italiana.](#)

<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>

https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_739996/lang--it/index.htm



Contenimento dell'impatto pandemico in materia di lavoro e di politica sociale con misure straordinarie

- Ricorso allo smart-working emergenziale
- Divieto di licenziamento (fino al 31 marzo 2021)
- Misure di sostegno al reddito con causale COVID-19
- Misure finanziarie e fiscali di sostegno alle imprese
- Ampliamento dei congedi retribuiti e utilizzo delle ferie:

congedo straordinario, previsto dall'articolo 22-bis del decreto "Ristori" (decreto-legge n. 137 del 28 ottobre 2020, convertito con la legge n. 176/2020), per i genitori, lavoratori dipendenti:

- in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza di scuole secondarie di primo grado, frequentate dai figli,
- in caso di sospensione della didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o in caso di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale, frequentati dai figli in situazione di disabilità grave



Attività dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro che implicano il contatto con l'utenza, di norma in presenza:

- acquisizione denunce di irregolarità del rapporto di lavoro
- informazione dell'URP/ispettore di turno,
- attività ispettiva
- attività di conciliazione
- provvedimenti autorizzatori e convalide dimissioni lavoratrici madri

Con la pandemia l'obbligo di distanziamento sociale ha posto la necessità di incidere sulle modalità organizzative per garantire:

- Accessibilità ai servizi di informazione e rilascio provvedimenti
- Riscossione crediti da lavoro
- Effettività delle tutele



Accessibilità ai servizi di informazione e rilascio provvedimenti

- Implementazione della modulistica on line
(ES. MOD. INL 31 Richiesta d'intervento on line tradotta in più lingue)
- URP da remoto, tramite contatto telefonico e email
- Agenda degli appuntamenti per casi residuali in cui non sia possibile accedere al servizio in modalità remota

Procedure da remoto – art. 12 bis L.120/2020 di conversione Decreto semplificazione

- ▶ **Nota INL 192** del 18/05/2020 conciliazioni da remoto su piattaforma TEAMS
Con alcune indicazioni volte a garantire l'identificazione delle parti, il consenso alla procedura e alla verbalizzazione, il consenso al trattamento dei dati (informativa GDPR)
- ▶ Ai sensi **dell'art. 12 bis**, comma 2 d.l. n. 76/2020 (**Decreto Semplificazioni**) introdotto dalla **legge** di conversione n. **120/2020** dell'11.09.2020:
*“2. Le istruttorie finalizzate al rilascio delle **convalide** di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 nonché le **altre procedure amministrative o conciliative** di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro che **presuppongono la presenza fisica** dell'istante, **individuate con provvedimento del Direttore**, possono essere effettuate attraverso strumenti di comunicazione da remoto che consentano in ogni caso l'identificazione degli interessati o dei soggetti dagli stessi delegati e l'acquisizione della volontà espressa. **In tali ipotesi il provvedimento finale o il verbale si perfeziona con la sola sottoscrizione del funzionario incaricato**”.*



Decreto del Direttore dell'Ispettorato n. 56 del 22 settembre 2020

procedure amministrative o conciliative di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro da effettuare attraverso strumenti di comunicazione da remoto

- a) attività conciliativa ai sensi dell'art. 410 c.p.c., degli artt. 11 e 12 del d.lgs. n. 124/2004;
- b) audizioni ai sensi dell'art. 18 della L. n. 689/1981;
- c) attività certificativa ai sensi degli artt. 75 e ss. del d.lgs. n. 276/2003;
- d) istruttoria rinnovo contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 3, d.lgs. n. 81/2015;
- e) audizioni nell'ambito dell'attività di vigilanza ad esclusione degli accertamenti concernenti profili di rilevanza penale.



Diffida accertativa per crediti patrimoniali

Art. 12 D.lgs. 124/2004 mod. dall'art. 12 bis co. 3

- ▶ In caso di inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono **crediti patrimoniali** in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti.
- ▶ **La diffida trova altresì applicazione nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati** (nell'ambito di un appalto o di una somministrazione di manodopera)
- ▶ 2. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, **il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione** presso la Direzione provinciale del lavoro.
- ▶ Entro il medesimo termine, **in alternativa**, il datore di lavoro può promuovere **ricorso avverso il provvedimento di diffida al direttore dell'Ufficio** che ha adottato l'atto. Il ricorso, notificato anche al lavoratore, sospende l'esecutività della diffida ed è deciso nel termine di 60 giorni dalla presentazione.

Disposizione

Articolo 14 D.lgs. 124/2004 mod. dall'art. 12 bis co. 3

- ▶ Il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può 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 **mancata ottemperanza** della disposizione di cui al comma 1 comporta l'applicazione della **sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro**.



- ▶ **Si è ampliato l'ambito di applicazione del potere di disposizione** del personale ispettivo, con la finalità di **rafforzare la tutela sostanziale dei lavoratori**.
- ▶ la nuova formulazione 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 disciplinano l'originario potere di disposizione **relativo alla materia della "prevenzione infortuni"**



Casistica

- ▶ Mancato rispetto della **rotazione dei lavoratori da porre in CIG o in CIG** in deroga
- ▶ **Disposizione su parte economica** limitatamente alle ipotesi in cui siano coinvolti **molti lavoratori**, atteso che la diffida resta lo strumento privilegiato di tutela patrimoniale
- ▶ In caso di disposizioni contrattuali che prevedano limiti al lavoro domenicale (vedasi art. 153CCNL Commercio), la disposizione potrebbe stabilire che, nelle ipotesi di evidente squilibrio, le **prestazioni di lavoro domenicale vengano equamente distribuite nel rispetto della previsione contrattuale sui carichi di lavoro**
- ▶ **Diritto del lavoratore a riposi, congedi o permessi in occasione di particolari eventi** (ad es. per motivi di studio, per matrimonio, per gravi motivi familiari, allattamento, operazioni elettorali, permessi ex L. 104/1992) contrattualmente previsti
- ▶ Mancata **concessione** alle lavoratrici madri del **part - time post partum**, sebbene in presenza dei limiti percentuali di concessione fissati dal CCNL (D. Lgs. n. 151/2001 e L. n. 53/2000)
- ▶ Omessa consegna del CUD