



*Direzione Centrale tutela, sicurezza
e vigilanza del lavoro*

Agli Ispettorati Interregionali del Lavoro

Agli Ispettorati Territoriali del Lavoro

p.c. Alla Direzione Centrale coordinamento giuridico

Allegati 2

OGGETTO: disposizione ex art. 14 D.lgs.124/2004, come modificato dall'art. 12 bis del D.L. 76/2020 – ipotesi applicative.

Come noto, 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 del personale ispettivo, con la finalità di semplificare l'utilizzo di tale potere da parte dello stesso e rafforzare la tutela sostanziale dei lavoratori.

Tale intervento normativo assume particolare rilievo in ausilio alle finalità istituzionali di tutela dei diritti e di promozione della legalità dei rapporti di lavoro.

Al riguardo, richiamate le indicazioni già fornite con circolare INL n. 5 del 2020 e all'esito delle riunioni tenute si forniscono, d'intesa con la DC coordinamento giuridico, prime indicazioni operative.

La disposizione potrà essere adottata in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano soggette ad apposite sanzioni penali o amministrative, ossia in caso di mancata o errata applicazione di obblighi normativi e contrattuali.

Il riferimento agli obblighi contrattuali violati deve essere interpretato con riferimento al CCNL applicato anche di fatto dal datore di lavoro (cfr. circolare INL n. 5/2020) e in relazione alla parte normativa ed economica del CCNL; deve escludersi di norma, fatte salve le ipotesi già valutate positivamente e riportate in allegato, il riferimento alla parte obbligatoria dei CCNL. (cfr. circolari INL nn. 9/2019 e 2/2020).

La previsione di una sanzione civile non esclude l'applicabilità del provvedimento di disposizione. Deve, invece, escludersi l'adozione della disposizione nei casi di obblighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una scelta negoziale delle parti.

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

L'utilizzo della disposizione deve comportare una valutazione complessiva della fattispecie concreta oggetto di accertamento, finalizzata a fornire al lavoratore una effettiva **tutela**. Deve evitarsi, quindi, l'adozione del provvedimento in questione laddove, pur consentita in astratto, determini in concreto possibili effetti sfavorevoli nei confronti di altri lavoratori.

Si trasmette, in allegato, prospetto contenente elenco **non esaustivo** di ipotesi applicative del provvedimento in oggetto, nonché modello di disposizione da adottare, attualmente non presente nel sistema SGIL.

Si rammenta, inoltre, come già chiarito nella circolare INL n. 5/2020, che 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" e relativo alle disposizioni di legge per le quali è previsto un "apprezzamento discrezionale" da parte del personale ispettivo, il quale, in tali ipotesi, continuerà a far riferimento alle procedure e alla modulistica in uso.

IL DIRETTORE CENTRALE
Orazio Parisi