

A tutti i Clienti  
Via e-mail  
Loro sedi

### **1) Linee guida per attività ispettiva 2021**

Nei giorni scorsi il Ministero del lavoro ha diffuso il proprio documento di programmazione delle ispezioni da svolgere nel corso del 2021. Le ispezioni si muoveranno in coerenza con la sfavorevole congiuntura che l'emergenza sanitaria da Covid-19 sta procurando anche sul fronte socio-economico e sul mercato del lavoro ed avranno come principale obiettivo il contrasto delle irregolarità di natura sostanziale e la lotta al dumping sociale e contrattuale.

Rimandando all'eventuale lettura del documento (potrete trovare il testo integrale cliccando sul link <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Attivita/Pagine/Programmazione-Vigilanza.aspx> ) in questa sede interessa informare le aziende, in estrema sintesi, che la vigilanza sarà orientata esclusivamente su obiettivi meritevoli di particolare attenzione quali:

- ✓ Il contrasto al lavoro nero e al caporalato
- ✓ Il rispetto della sicurezza nei luoghi di lavoro
- ✓ La corretta qualificazione dei rapporti di lavoro
- ✓ L'attivazione di falsi rapporti di lavoro per fruire di indebite prestazioni assistenziali
- ✓ Le illecite esternalizzazioni e interposizioni di manodopera (appalti, distacco, decentramento ecc.)
- ✓ La corretta adozione delle misure di prevenzione del contagio da COVID-19
- ✓ Irregolarità e frodi nell'utilizzo della CIG e degli altri strumenti di sostegno al reddito messi in campo per il contenimento della pandemia.

**I settori a rischio di ispezioni sono soprattutto l'edilizia, l'agricoltura, i trasporti, le cooperative, il lavoro domestico** ed in tale ambito si concentrerà la maggior parte dell'azione ispettiva in quanto considerati i settori dove si rilevano maggiori criticità e violazioni.

Si rammenta quindi una volta di più che **l'attività ispettiva sta abbandonando i controlli formali e burocratici per concentrarsi sul contrasto al lavoro 'sommerso totale'**, il cd. lavoro nero, caratterizzato dalla completa evasione degli obblighi contrattuali e contributivi nonché dalla connessa violazione delle misure di sicurezza sul lavoro. Si ricorda che in caso di accertamento, la suddetta violazione è tra quelle che il nostro ordinamento sanziona in modo più pesante e addirittura può determinare la sospensione dell'attività aziendale. Per questo motivo il nostro Studio è da sempre particolarmente attento a questo tema che ancora troppe aziende, specie le più piccole, sottovalutano (ad es. è ancora diffuso il pensiero che sia legittimo 'provare' qualche giorno il lavoratore prima di procedere alla regolare assunzione: è falso!)

### **2) Tracciabilità della retribuzione: le dichiarazioni del lavoratore in sede di verifica ispettiva**

Come noto, dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro devono corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso gli strumenti di pagamento individuati dalla stessa norma (bonifico sul conto

*identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore, strumenti di pagamento elettronico, 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, emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato), non essendo più consentito, da tale data, effettuare pagamenti in contanti della retribuzione e di suoi acconti, pena l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 euro a 5.000 euro.*

*Tale obbligo si applica ai rapporti di lavoro subordinato, indipendentemente dalla durata e dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa ed infine ai contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci. Restano espressamente esclusi dal predetto obbligo i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni, nonché i rapporti di lavoro domestico. Devono altresì ritenersi esclusi i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale.*

*Sull'argomento è tornato di recente l'Ispettorato del lavoro (vedi nota n. 473/2021 di cui al link <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/orientamentiispettivi/Documents/INL-nota-22-marzo-2021-sanzioni-tracciabilita-retribuzioni.pdf> ) ribadendo che è sempre sanzionabile il datore di lavoro che non è in grado di comprovare l'avvenuto pagamento della retribuzione con strumenti tracciabile e che non ha rilevanza, ai fini dell'esclusione della responsabilità del datore di lavoro, la dichiarazione resa dal lavoratore che confermi di essere stato pagato con gli strumenti previsti né la presenza della busta paga sottoscritta.*

*Per tali ragioni, sussiste, in capo al datore di lavoro, un obbligo di conservazione della documentazione – in particolare delle ricevute di versamento – anche nei casi di versamenti effettuati su carta di credito prepagata intestata al lavoratore, non collegata ad un IBAN, al fine di garantire l'effettiva tracciabilità delle operazioni eseguite, altresì attraverso la loro esibizione agli organi di vigilanza.*

*A disposizione per ogni ulteriore chiarimento e dettaglio si augura buona giornata e buon lavoro.*

*Dr. Leonardo Zambello*