

**URGENTE !****Aggiornamenti Professionali**

maggio 2011

Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica: i chiarimenti dell'Inps

a cura di Antonio Positano – Funzionario della Direzione Generale Inps*

L'art.33 della Legge 4 novembre 2010, n.183 (c.d. Collegato Lavoro), pubblicata sul Supplemento Ordinario n.243 alla Gazzetta Ufficiale n.262 del 9 novembre 2010 e in vigore dallo scorso 24 novembre, ha novellato il testo dell'art.13 del Decreto Legislativo 23 aprile 2004, n.124 che riguardava il provvedimento di diffida disposto dal personale di vigilanza nei confronti del datore di lavoro in caso di constatata inosservanza delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale, cambiando profondamente la procedura di svolgimento dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale. Con la [circolare n.75 del 13 maggio u.s.](#) l'Inps, anche alla luce dei chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con le [circolari n.38 del 12 novembre 2010](#) e [n.41 del 9 dicembre 2010](#), ed in linea con quanto già anticipato dalla Direttiva del Ministro Sacconi del 18 settembre 2008, fornisce al proprio personale ispettivo le indicazioni operative relative alla corretta ed uniforme applicazione della normativa succitata nell'esercizio delle proprie funzioni.

L'accesso ispettivo sul luogo di lavoro e il verbale di primo accesso

La normativa succitata ha un duplice obiettivo: da un lato tende ad **uniformare** l'attività di accertamento ispettivo svolta dagli ispettori delle direzioni provinciali del lavoro e degli altri enti e soggetti che svolgono attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale (è tale l'attività svolta dagli ispettori di vigilanza per assicurare la corretta osservanza delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale), dall'altro, racchiude in un **unico documento** la contestazione e la notificazione di tutti gli illeciti riscontrati dagli organi di vigilanza semplificando, di fatto, l'esercizio del diritto di difesa dei soggetti ispezionati. Il succitato art.33, rubricato "Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica", sostituisce integralmente il contenuto dell'art.13 del D.Lgs. n.124/04 che si limitava a disciplinare i poteri di diffida degli ispettori del Ministero del lavoro e degli Enti previdenziali. La novellata disposizione normativa stabilisce l'obbligo per il personale ispettivo di redigere il verbale di primo accesso al momento della conclusione delle attività di verifica compiute nel corso della prima visita ispettiva presso i luoghi di lavoro e di consegnarlo al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione prima di abbandonare i luoghi dove si è svolta l'ispezione.

Occorre ricordare che contestualmente all'accesso, il personale ispettivo deve qualificarsi al soggetto da ispezionare o ad un suo rappresentante ed esibire la tessera di riconoscimento; in mancanza della tessera di riconoscimento l'accesso non può avere luogo.

* Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

LA PROCEDURA ISPETTIVA



Durante gli accertamenti ispettivi si procederà all'identificazione delle persone presenti, all'acquisizione delle dichiarazioni, alla rilevazione delle presenze e l'esame dei libri obbligatori, alla descrizione delle lavorazioni svolte, anche in relazione alla valutazione del rischio assicurato e alla sicurezza sul lavoro.

Il verbale di primo accesso segna l'inizio delle attività ispettive e consente, al soggetto ispezionato, di conoscere immediatamente l'oggetto dell'ispezione ed esercitare sin da subito il diritto di difesa. Pertanto, se viene redatto in maniera incompleta o non viene rilasciato al soggetto ispezionato, inficia la legittimità dell'intero procedimento ispettivo e le successive conclusioni delle indagini ispettive possono essere invalidate o annullate. Il verbale di primo accesso deve obbligatoriamente contenere:

- a) l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego;
- b) la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo;
- c) le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione;
- d) ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti.

La circolare di cui si argomenta, relativamente al punto a) ovvero **all'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego** precisa che l'identificazione puntuale e specifica di tutti i lavoratori trovati intenti al lavoro è di fondamentale importanza in ordine alla verifica del rispetto della disciplina concernente la regolare costituzione del rapporto di lavoro. Tuttavia, qualora l'accertamento sia invece rivolto alla qualificazione del rapporto di lavoro o abbia ad oggetto verifiche in materia contributiva, la circolare precisa che gli ispettori potranno procedere ad un tipo di identificazione c.d. per "relationem", vale a dire mediante riferimento alle generalità del personale risultante dalle registrazioni sul Libro Unico del Lavoro, ovvero attraverso i dati rilevati dalle comunicazioni effettuate con il modello UNILAV da parte dell'azienda. In generale, quindi, l'attività relativa all'acquisizione delle dichiarazioni del personale impiegato deve tenere conto del numero delle unità lavorative trovate in forza all'azienda e dell'effettiva esigenza di acquisire riscontri di carattere "testimoniale". Infatti, l'accertamento potrà essere svolto mediante la verifica di un campione significativo di personale, in relazione alle dimensioni dell'impresa, dalla quale sia possibile dedurre con sufficiente chiarezza ed uniformità quali sono le modalità di espletamento delle prestazioni per l'insieme dello stesso personale; ciò in considerazione della eventuale tipologia di attività, seriale e ripetitiva, che consente di risalire alle modalità di svolgimento delle prestazioni dell'intero organico aziendale impiegato in una determinata lavorazione.



Relativamente alle eventuali **dichiarazioni rese dal datore di lavoro** o da chi lo assiste l'Istituto di previdenza precisa che l'ispettore deve dare atto nel verbale di avere informato il datore di lavoro della possibilità di farsi assistere nel corso dell'accertamento, da un professionista abilitato ai sensi dell'art.1 della Legge n.12/79 affinché presenzi alle attività di controllo e verifica (l'assenza di tale professionista non è comunque ostativa alla prosecuzione dell'attività ispettiva, né inficia la sua validità).

Il personale ispettivo deve verificare, nel caso in cui il soggetto ispezionato si avvalga di consulenza esterna, che il professionista sia in possesso di abilitazione, annotando gli estremi di iscrizione al relativo albo.

In particolare, i professionisti diversi dai consulenti del lavoro devono aver dato comunicazione alle competenti direzioni provinciali del lavoro dell'esercizio dell'attività svolta, trasmettendo l'elenco dei soggetti assistiti (in caso di constatato esercizio abusivo delle professioni il personale ispettivo provvede a darne immediata comunicazione alle autorità competenti e vieta al soggetto non abilitato di assistere all'ispezione in corso).

Nel verbale di primo accesso l'ispettore deve altresì riportare fedelmente le dichiarazioni rese dal datore di lavoro, da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione.

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE E ASSISTENZA ALL'ISPEZIONE

Nel dare inizio alla sua attività, il personale ispettivo deve avere l'accortezza, innanzitutto, di conferire con il datore di lavoro o di chi ne fa le veci, qualora ciò sia compatibile con le finalità dell'accertamento ispettivo.



Il personale ispettivo, ove si riveli necessario, informa il soggetto sottoposto ad ispezione, od un suo rappresentante, dei poteri attribuiti dalla legge agli organi di vigilanza per l'esercizio delle funzioni ispettive e del potere di sanzionare eventuali comportamenti omissivi o commissivi diretti a impedire l'esercizio della attività di vigilanza o comportamenti da cui si deduca in modo inequivocabile la volontà di ostacolare la stessa.

In sede di redazione del verbale di primo accesso gli **organi ispettivi devono altresì formulare ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti.**

Infatti:

- i datori di lavoro e i loro rappresentanti, che impediscano agli ispettori l'esercizio dei poteri di vigilanza, sono tenuti a versare alle amministrazioni da cui questi dipendono, a titolo di sanzione amministrativa, una somma da € 258 a € 2.582, ancorché il fatto costituisca reato;
- i datori di lavoro e i loro rappresentanti, qualora forniscano scientemente dati errati o incompleti, che comportino evasione contributiva, sono tenuti a versare alle amministrazioni stesse, a titolo di sanzione amministrativa, una somma pari a € 258 per ogni dipendente cui si riferisce l'inadempienza, ancorché il fatto costituisca reato.

Il potere di diffida

La norma di cui trattasi non modifica le condizioni per l'adozione della diffida che continua ad essere utilizzata dal personale ispettivo nei casi in cui siano riscontrate delle violazioni di norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale che costituiscono illeciti amministrativi e quando le inosservanze riscontrate risultano materialmente sanabili.

La norma, però, estende il potere di diffida dianzi detto anche al personale ispettivo e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate e agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano, ai sensi dell'art.13 della L. n.689 del 24 novembre 1981, violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

⇒ *I soggetti destinatari del provvedimento di diffida*

Quel che è cambiato è il destinatario della diffida che, ante Collegato lavoro risultava essere solo il datore di lavoro, mentre oggi è il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, individuato ai sensi dell'art.6 della Legge n.689/81.

⇒ *I termini per la regolarizzazione delle contestazioni e per il pagamento della relativa sanzione*

Le nuove disposizioni normative fissano un termine, **30 giorni decorrenti dalla data di notificazione del verbale unico**, entro il quale il trasgressore deve procedere alla regolarizzazione della violazione diffidata (prima della attuale modifica il termine per adempiere alla diffida veniva fissato caso per caso dall'ispettore). In caso di ottemperanza alla diffida impartita, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido devono provvedere al versamento di una somma di denaro a titolo di sanzione amministrativa pari al minimo della sanzione edittale ovvero pari a un quarto della sanzione prevista in misura fissa entro il termine di 15 giorni dalla scadenza dei suddetti 30 giorni. In tutto, quindi, il trasgressore ha complessivamente a disposizione 45 giorni (30 per l'adempimento alla diffida e ulteriori 15 per il pagamento della sanzione minima) per estinguere la violazione accertata. Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.

La definizione del termine perentorio dianzi detto, risulta altresì funzionale anche alla verifica della tempestività della proposizione del ricorso relativo alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla regolarità contributiva che deve essere presentato presso il Comitato Regionale per i rapporti di lavoro, ai sensi del disposto dell'art.17 del D.Lgs. n.124/04, entro 30 giorni dalla ricezione del provvedimento.

La circolare Inps n.75/11, relativamente alla decorrenza di tale termine precisa che:

- se nel verbale unico siano contestati esclusivamente **illeciti diffidabili**, il termine iniziale per la proposizione del predetto ricorso decorrerà dopo 45 giorni (30 giorni, fissati per la regolarizzazione delle inosservanze contestate più 15 giorni stabiliti ai fine del pagamento della sanzione in misura minima);
- se il verbale unico contiene solamente illeciti **non diffidabili**, contestati ai sensi dell'art.14 della L. n.689/81 e dunque autonomamente impugnabili, il termine di 30 giorni per la proposizione del ricorso decorrerà dalla ricezione della notifica stessa;
- se nel verbale unico sono contestati **sia illeciti diffidabili che illeciti non diffidabili** il termine iniziale per la proposizione del predetto ricorso decorrerà dopo 45 giorni.

L'Istituto previdenziale precisa inoltre che il termine iniziale unico dal quale decorrono i 60 giorni previsti dall'art.16 della L. n.689/81 per il pagamento delle sanzioni in misura ridotta anche in relazione alla ipotesi in cui nel verbale unico siano irrogate sanzioni relative sia ad illeciti oggetto di diffida sia ad illeciti non diffidabili, così come previsto dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.10 del 28 marzo 2011, decorre dalla scadenza dei termini già individuati nel Collegato lavoro ai fini della ottemperanza alla diffida e del relativo pagamento degli importi in misura minima (45 giorni in tutto ovvero 15 giorni nelle ipotesi in cui trova applicazione la sola c.d. diffida ora per allora). Resta invece ferma la decorrenza del termine dei 60 giorni dalla ricezione del verbale unico per aderire alla c.d. conciliazione amministrativa di competenza degli ispettori delle Direzioni provinciali del lavoro di cui all'art.16 della Legge n.689/81 qualora nello stesso siano presenti esclusivamente illeciti non diffidati.

ILLECITI DIFFIDABILI					
Violazione ipotizzata	Norma sanzionatoria	limiti delle sanzioni aumentati ai sensi degli art.113 e 114 della L. n.689/81		sanzioni in misura ridotta	sanzioni diffida D.Lgs. n.124/04
		minimo	massimo		
Ha impiegato lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro	art.3, co.3, L. n.73/02, come modif. dall'art.4, co.1, L. n.183/10	€ 1.500 + € 150 x ogni giorno effettivo di lavoro	€ 12.000	€ 3.000 x n. lavoratori irregolari + € 50 x gg. effettivi di lavoro	€ 1.500 x n. lavoratori irregolari + € 37,5 x gg. effettivi di lavoro
Ha impiegato prima della regolare assunzione lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro	art.3, co.3, L. n.73/02, come modif. dall'art.4, co.1, L. n.183/10	€ 1.000 + € 30 x ogni giorno effettivo di lavoro	€ 8.000	€ 2.000 x n. lavoratori irregolari + € 10 x gg. effettivi di lavoro	€ 1.000 x n. lavoratori irregolari + € 7,5 x gg. effettivi di lavoro
non ha istituito e tenuto il libro unico del lavoro o abbia messo in uso un libro unico del lavoro senza rispettare i sistemi di tenuta previsti	art.39 co.6 D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 500	€ 2.500	€ 833	€ 500
ha omesso di effettuare le prescritte registrazioni nel libro unico del lavoro (violazione riferita a non più di dieci lavoratori)	art.39 co.7 D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 150	€ 1.500	€ 300	€ 150
ha omesso di effettuare le prescritte registrazioni nel libro unico del lavoro (violazione riferita a più di dieci lavoratori)	art.39 co.7 D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 500	€ 3.000	€ 1.000	€ 500
non ha effettuato le scritturazioni obbligatorie previste sul libro unico del lavoro entro il giorno 16 del mese successivo (violazione riferita a non più di dieci lavoratori)	art.39 co.7 D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 100	€ 600	€ 200	€ 100
non ha effettuato le scritturazioni obbligatorie previste sul libro unico del lavoro entro il giorno 16 del mese successivo (violazione riferita a più di dieci lavoratori)	art.39 co.7 D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 150	€ 1.500	€ 300	€ 150

Violazione ipotizzata	Norma sanzionatoria	limiti delle sanzioni aumentati ai sensi degli art.113 e 114 della L. n.689/81		sanzioni in misura ridotta	sanzioni diffida D.Lgs. n.124/04
		minimo	massimo		
non ha corrisposto gli assegni familiari ai lavoratori aventi diritto	art.82, co.2, D.P.R. n.797/55. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	€ 515	€ 5160	€ 1030	€ 515
ha corrisposto con ritardo gli assegni familiari agli aventi diritto (in questo caso sarà sempre dovuta la sanzione minima ai sensi dell'art.13 del D.Lgs. n.124/04 per inadempimento tardivo ma sanato spontaneamente)	art.82, co.2, D.P.R. n.797/55. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	€ 515	€ 5160	€ 1030	€ 515
ha corrisposto in misura inferiore gli assegni familiari ai lavoratori aventi diritto	art.82, co.2, D.P.R. n.797/55. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	€ 515	€ 5160	€ 1030	€ 515
non ha corrisposto al lavoratore l'indennità giornaliera di malattia e di maternità entro i termini stabiliti	art.1, co.10, D.L. n.663/79 e L. n.33/80. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	-----	€ 125 per ogni dipendente	€ 42 per ogni dipendente	€ 31 per ogni dipendente
ha omesso di comunicare la qualifica di pensionato di invalidità del lavoratore	art.8, co.4, D.L. n.463/83 conv. con L. n.638/83. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	-----	€ 2580 per ogni dipendente	€ 860 per ogni dipendente	€ 645 per ogni dipendente
ha omesso di comunicare il numero del codice fiscale, iscrizione CCIAA, matricola INAIL, oppure ha comunicato dati inesatti	art.1, c. 4, D.L. n.352/6.7.78, conv. L. n.487/78. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	-----	€ 125 per ogni dipendente	€ 42 per ogni dipendente	€ 31 per ogni dipendente
ha omesso di comunicare entro 30 gg. la sospensione, variazione o cessazione dell'attività	art.2, co.2, D.L.352/6.7.78, conv. L. n.467/78. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	-----	€ 125	€ 42	€ 31

ILLECITI NON DIFFIDABILI				
Violazione ipotizzata	Norma sanzionatoria	Limiti delle sanzioni aumentati ex art.113 e 114 della L.n.689/81		Sanzioni in misura ridotta
		minimo	massimo	
non ha esibito tempestivamente agli organi di vigilanza il libro unico del lavoro	art.39 co.6 D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 200	€ 2.000	€ 400
non ha esibito la documentazione in possesso e/o il libro unico del lavoro detenuto entro quindici giorni (ipotesi relativa ai soggetti di cui all'articolo 1, quarto comma, della legge 11 gennaio 1979, n.12).	art.39 co.6 D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 250	€ 2.000	€ 500
non ha esibito, la documentazione in possesso e/o il libro unico del lavoro detenuto entro quindici giorni (ipotesi relativa ai soggetti di cui all'articolo 1, quarto comma, della legge 11 gennaio 1979, n.12 - recidiva)	art.39 co.6 D.L. 112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 500	€ 3.000	€ 1.000
non ha esibito la documentazione in possesso e/o il libro unico del lavoro detenuto entro quindici giorni (ipotesi relativa ai consulenti del lavoro e gli altri professionisti abilitati)	art.40 co.1 D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 100	€ 1.000	€ 200
non ha conservato per la durata di 5 anni il libro unico del lavoro	art.39 co.7 D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 100	€ 600	€ 200
non ha conservato per la durata di 5 anni i libri obbligatori in materia di lavoro dismessi in seguito all'entrata in vigore dell'art.39 del D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	art.39 co.7 D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 100	€ 600	€ 200
ha effettuato registrazioni nel libro unico del lavoro non corrispondenti al vero (violazione riferita a non più di dieci lavoratori)	art.39 co.7 D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 150	€ 1.500	€ 300
ha effettuato registrazioni nel libro unico del lavoro non corrispondenti al vero (violazione riferita a più di dieci lavoratori)	art.39 co.7 D.L. n.112/08 convertito, con modif., nella L. n.133/08	€ 500	€ 3.000	€ 1.000

ha omesso di inviare all'INPS i rendiconti dei contributi dovuti e delle prestazioni anticipate ai lavoratori	art.85, co.1, D.P.R. n.797. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06	€ 255	€ 2580	€ 510
ha impedito ai funzionari addetti alla vigilanza l'esercizio dei propri poteri o ha scientemente fornito dati infedeli o incompleti	art.3, co.3, D.L. 11 maggio 1983. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	€ 1290	€ 12910	€ 2580
Rifiuto di fornire dati e/o documentazione nel corso dell'ispezione	art.23 co.3 L. n.218/52. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	€ 60	€ 645	€ 120

AGRICOLTURA

ILLECITI NON DIFFIDABILI

Violazione ipotizzata	Norma sanzionatoria	Limiti delle sanzioni aumentati ex art.113 e 114 della L.n.689/81		Sanzioni in misura ridotta
		minimo	massimo	
Ha omesso di inviare all'INPS entro 30 giorni dall'inizio dell'attività la denuncia aziendale (modello D.A. – fogli da 1 a 4)	art.5, ultimo comma, D.Lgs. n.75/93. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06	€ 515	€ 1290	€ 430
Ha omesso di comunicare all'INPS con modello D.A. le modificazioni della consistenza aziendale aventi rilevanza sul fabbisogno lavorativo ovvero il passaggio dal modello semplificato del registro d'impresa a quello ordinario	art.5, ultimo comma, D.Lgs. n.375/93. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	€ 515	€ 1290	€ 430
Ha inviato all'INPS la denuncia aziendale reticente e/o con elementi e dati infedeli	art.5, ultimo comma, D.Lgs. n.375/93. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	€ 515	€ 1290	€ 430
Ha omesso di inviare all'INPS la denuncia trimestrale riguardante i lavoratori (mod. DMAG) e/o infedele presentazione della suddetta	art.9-quater, co.19 Legge 608/96. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	€ 60	€ 385 per ogni dipendente	€ 120 per ogni dipendente

Violazione ipotizzata	Norma sanzionatoria	Limiti delle sanzioni aumentati ex art.113 e 114 della L.n.689/81		Sanzioni in misura ridotta
		minimo	massimo	
Non ha rilasciato il certificato di licenziamento con l'indicazione dei dati prescritti al lavoratore nonostante la richiesta dello stesso e non ha fornito all'INPS entro 5 giorni dalla richiesta le relative informazioni	art.45, co.3, R.D. n.2270/24.	€ 25	€ 60	€ 20
Omessa, inesatta o incompleta presentazione della dichiarazione aziendale da parte dei Coltivatori Diretti e dei concedenti a mezzadria.	art.25, co.1, L. n.9/63. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	€ 35	€ 150	€ 50
Rifiuto di controfirmare la dichiarazione aziendale da parte dei mezzadri e coloni	art.25, 2° comma, L. n.9/63. Importi quintuplicati ex art.1 co.1177 L. n.296/06.	€ 35	€ 115	€ 38

Il verbale unico di accertamento e notificazione

La constatazione e la notifica di tutti gli illeciti riscontrati dagli ispettori di vigilanza, deve avvenire esclusivamente attraverso la notifica di un unico verbale, come si è già visto per il verbale di primo accesso, da notificare al trasgressore o ai trasgressori e all'eventuale obbligato in solido. [Il verbale unico](#) consente di evitare la redazione di una molteplicità di provvedimenti relativi alle contestazioni delle diverse tipologie di violazioni e i relativi importi delle sanzioni. Il verbale unico deve indicare:

- a) gli esiti dettagliati dell'accertamento con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati;
- b) la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili;
- c) la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma agevolata ovvero pagando la medesima somma nei casi di illeciti già oggetto di regolarizzazione;
- d) la possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili, ovvero quelli oggetto di diffida per i quali non sia stata effettuata nel termine di legge la regolarizzazione (ed il conseguente versamento della sanzione al minimo), mediante il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'art.16 della L. n.689 del 24 novembre 1981;
- e) l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.

A stabilire il contenuto del verbale unico è il comma 4 dell'argomentato art.33.



La motivazione del provvedimento, precisa l'Inps, deve tradursi nel riportare fedelmente nel corpo del verbale gli esiti dettagliati dell'accertamento con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati.

In tal modo il trasgressore viene informato di tutte le contestazioni mosse nei suoi confronti attraverso un unico atto, che contiene anche le eventuali diffide a regolarizzare gli illeciti amministrativi. A seguito della notificazione del verbale unico conclusivo il destinatario o i destinatari dello stesso acquisiscono la certezza della completezza delle verifiche effettuate, attraverso la dettagliata indicazione dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche che ne hanno determinato la decisione. L'ispettore, inoltre, deve indicare tutti gli eventuali elementi documentali che siano stati ritenuti idonei a conferire certezza in ordine al riscontro nonché alla contestazione degli illeciti, al fine di consentire adeguata tutela del diritto di difesa.

⇒ Il termine per la contestazione e notificazione

Il termine di 90 giorni previsto ai sensi dell'art.14 della L. n.689 del 24 novembre 1981, **per la contestazione e notificazione del verbale unico, non decorre più dall'adozione dei diversi verbali o atti del procedimento ispettivo, ma dal momento in cui si è concluso l'accertamento nel suo complesso.** Tale termine coincide infatti con quello dell'acquisizione di tutti i dati ed i riferimenti di carattere oggettivo e soggettivo necessari per la definizione dell'accertamento inteso nella sua globalità, comprendendo anche i tempi tecnici ragionevolmente utili e necessari per l'analisi, l'elaborazione e la verifica degli elementi formati e raccolti e ciò in virtù del fatto che l'accertamento ispettivo non si sostanzia nella generica ed approssimativa percezione del fatto nella sua materialità, ma si realizza con il compimento di tutte le indagini necessarie al fine della piena conoscenza e della congrua determinazione della pena pecuniaria. I 90 giorni di cui al co.2, dell'art.14 della L. n.689/81, entro i quali devono essere notificati tutti gli illeciti mediante verbale unico di accertamento decorreranno per il soggetto notificante, nel casi

di notifica a mezzo posta, dalla data di spedizione della raccomandata; mentre per il soggetto destinatario, invece la notifica si considera perfezionata dalla data di ricezione della raccomandata contenente la contestazione degli illeciti.

LA NOTIFICA E LA CONTESTAZIONE DEL VERBALE UNICO

Il termine di 90 giorni previsto per la contestazione e la notificazione del verbale unico decorre per il soggetto notificante, dalla data di spedizione della relativa raccomandata e per il soggetto destinatario dalla data di ricezione della raccomandata contenente la contestazione degli illeciti.



Per i soggetti *c.d. "irreperibili"* ex art.140 c.p.c., la notifica può dirsi perfezionata con il ricevimento della raccomandata contenente l'avviso di deposito o, comunque, decorsi 10 giorni dalla spedizione della medesima.

Per completezza di esposizione vale la pena ricordare che i verbali ispettivi sono degli atti pubblici e come tali fanno fede fino a querela di falso della loro provenienza, delle dichiarazioni in essi contenute e degli altri fatti che l'ispettore, in quanto pubblico ufficiale, attesta essere avvenuti in sua presenza ai sensi di quanto previsto dall'art.2700 del codice civile e dall'art.10, co.5, del D.Lgs. n.124/04. Non è così per le dichiarazioni rese dai lavoratori che non sono dotate di valenza probatoria precostituita, ma possono formare oggetto di libero apprezzamento da parte del giudice; per avere una valenza probatoria, invece, devono avere riscontro in più dichiarazioni rese da altri lavoratori (in questo caso, le dichiarazioni incrociate mantengono l'anonimato perché, in quanto spontanee, non implicano il riferimento delle generalità di coloro che le hanno rilasciate).