



Le ispezioni del lavoro: poteri e limiti del personale ispettivo

a cura di Alessandro Millo – Funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena*

Il potere di accesso nei luoghi di lavoro è, senza dubbio, il più caratteristico potere attribuito agli organi di vigilanza in materia di lavoro e previdenza sociale, ma quali limiti incontra? Fino a che punto gli ispettori possono spingersi a violare il domicilio privato, vincere eventuali resistenze, danneggiare i beni o la produzione aziendale, pretendere l'esibizione di documenti, disporre il sequestro di cose o locali o indurre a parlare chi è reticente? Quali sono le garanzie per il datore di lavoro ispezionato?

Il potere di ispezione nei luoghi di lavoro

Il potere di accesso nei luoghi di lavoro è senza dubbio il più caratteristico potere attribuito agli organi di vigilanza in materia di lavoro e previdenza sociale, sancito anche dalla convenzione internazionale O.I.L. sulle ispezioni del lavoro dell'11 luglio 1947 (ratificata dall'Italia con L. n.1305/59), che sancisce l'impegno di tutti gli Stati firmatari ad assicurare la presenza di un servizio ispettivo dotato della facoltà di "accedere liberamente e senza preavviso, in ogni ora del giorno e della notte, in qualsiasi stabilimento" (art.12).

In Italia, "gli ispettori del lavoro hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno e della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, gli uffici, i locali di pubblico spettacolo, i dormitori ed i refettori annessi" (art.8, co.2, del DPR n.520/55).

Anche ai funzionari addetti alla vigilanza degli istituti previdenziali, così come a quelli delle Direzioni Provinciali del Lavoro, è conferito il potere di accedere ai luoghi di lavoro per esaminare

i libri di matricola e paga (oggi **Libro Unico del Lavoro**)

ed ogni altra **documentazione** che abbia pertinenza diretta o indiretta con l'assolvimento degli obblighi contributivi o l'erogazione delle prestazioni previdenziali (art.3, D.L. n.463/83).

Al personale ispettivo delle Direzioni Provinciali del Lavoro e degli istituti previdenziali, infine, è attribuito il potere di interrogare liberamente gli esercenti delle aziende, il personale e quanti siano comunque ritenuti in grado di dare informazioni utili ai fini dell'attività di vigilanza, comprese le rappresentanze sindacali e gli enti di patronato (art.4, L. n.628/61; art.3, D.L. n.463/83).

Più in generale, la legge consente a tutti gli organi addetti al controllo sull'osservanza di disposizioni per la cui violazione è prevista una sanzione amministrativa, di assumere informazioni e procedere ad ispezioni di cose e luoghi diversi dalla privata dimora, a rilievi segnaletici, descrittivi e fotografici e ad ogni altra operazione tecnica necessaria per

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

l'accertamento delle violazioni di rispettiva competenza, nonché al sequestro cautelare delle cose che possono formare oggetto di confisca (art.13, L. n.689/81).

L'impedimento ai poteri di vigilanza dei funzionari delle Direzioni Provinciali del Lavoro e degli istituti previdenziali da parte dei datori di lavoro comporta una sanzione amministrativa di importo assai elevato:

da un minimo di 1.290,00



ad un massimo di 12.910,00 euro²⁴

Nei casi più gravi, il fatto può assumere anche rilevanza penale, integrando gli estremi di reati quali la violenza a pubblico ufficiale (art.336 c.p.), la resistenza a pubblico ufficiale (art.337 c.p.) o le false dichiarazioni a pubblico ufficiale sulla propria o altrui identità o qualità personali (art.496 c.p.).

La delicatezza di tali poteri, anche in relazione alla gravità delle sanzioni previste in caso di inottemperanza, è stata più volte sottolineata in dottrina, a seguito della riforma attuata con il D.Lgs. n.124/04²⁵, al fine di esaminare e ricostruire la disciplina complessiva della materia delle ispezioni del lavoro. Il presente lavoro si propone quindi di soffermare l'attenzione su alcune questioni problematiche, che più frequentemente si presentano nella pratica professionale.

“Avete un mandato...”

In effetti, l'art.14 della Carta Costituzionale sancisce che

“il domicilio è inviolabile. Non vi si possono eseguire ispezioni o perquisizioni o sequestri se non nei casi e modi stabiliti dalla legge, secondo le garanzie prescritte per la tutela della libertà personale”,

vale a dire solo *“per atto motivato dall'autorità giudiziaria”* o *“in casi eccezionali di necessità ed urgenza, indicati tassativamente dalla legge e comunicati entro 48 ore all'autorità giudiziaria”*, per *“la convalida nelle successive 48 ore”*, come prevede il precedente art.13.

L'ultimo comma, però, prevede una deroga per *“gli accertamenti e le ispezioni per motivi di sanità e di incolumità pubblica o a fini economici e fiscali, regolati da leggi special”*, che pertanto incontrano ugualmente il limite della legge, ma non richiedono il mandato dell'autorità giudiziaria.

Vi rientra il potere di accesso ai luoghi di lavoro riconosciuto agli ispettori del lavoro a norma dell'art.8 del DPR n.520/55, al fine di assicurare l'osservanza delle leggi sulla sicurezza del lavoro ed a *“tutela del lavoro in tutto le sue forme”* (art.35 Costituzione), compreso il *“diritto alla previdenza ed alle assicurazioni sociali”* (art.38 Costituzione) ed alla *“sicurezza, libertà e dignità umana”* dei lavoratori nell'ambito dell'impresa (art.41 Costituzione), che costituiscono principi fondamentali costituzionalmente garantiti in materia di *“rapporti economici”* (Titolo III) e giustificano la compressione della libertà del domicilio, per perseguire superiori *“fini economici”*, come consentito dall'ultimo comma dell'art.14 (Corte Costituzionale n.10/71).

“Non si può passare...”

Chiunque gestisca l'impresa o ne diriga l'attività o vi collabori è tenuto a non impedire che l'ispettore adempia il suo compito e, anzi, a prestarsi alle sue indagini e rispondere alle sue richieste. Tuttavia il potere di accesso nei luoghi di lavoro riconosciuto agli ispettori

²⁴ L'importo originariamente previsto dall'art.3, co.3, del D.L. n.463/83, convertito in L. n.638/83, è stato quintuplicato dall'art.1, co.1177, della L. n.269/06.

²⁵ Per un efficace e consapevole quadro della normativa in materia di ispezioni del lavoro, P.Rausei, *“Codice delle ispezioni”*, vol. 1, ed. Ipsoa; S. Margiotta, *“Ispezioni in materia di lavoro”*, ed. Ipsoa.

del lavoro, in assenza di un mandato di perquisizione o sequestro, trova i suoi limiti nella funzione di vigilanza amministrativa e preventiva e pertanto non comprende il compimento di atti di coercizione, per vincere eventuali resistenze ed obbligare i datori di lavoro a consentire l'accesso in azienda o esibire i documenti richiesti.

Eventuali provvedimenti costringenti potranno essere adottati solo su mandato dell'autorità giudiziaria o nei casi d'urgenza tassativamente previsti dalla legge e salvo convalida da parte della magistratura, qualora durante l'attività di vigilanza amministrativa il personale ispettivo si imbatta in un'ipotesi di reato, con tutte le garanzie previste dal codice di procedura penale (Corte Cost. n.10/71). Il compimento di tali atti richiede la qualifica di polizia giudiziaria, che la legge riserva agli ispettori del lavoro (art.6, D.Lgs. n.124/04) e non agli ispettori degli enti previdenziali, che pertanto dovranno limitarsi a riferire la notizia di reato alla magistratura o a chiedere l'intervento della polizia giudiziaria.

In assenza di mandato, la reazione dell'ordinamento nei confronti del datore di lavoro (o anche del suo dipendente) che frapponga ostacoli all'attività del personale ispettivo si limita all'irrogazione della sanzione amministrativa prevista per l'impedimento ai poteri di vigilanza (art.3, co.3, del D.L. n.463/83).

Del resto, una sanzione patrimoniale può ritenersi proporzionata e sufficiente a reprimere violazioni che solitamente hanno un movente esclusivamente patrimoniale (evitare gli esborsi che potrebbero derivare dall'ispezione), ferma restando la punibilità di eventuali condotte più gravi, violente ed aggressive, a norma del codice penale.

“Questa è casa mia...”

Assodato che il potere di accesso nei luoghi di lavoro riconosciuto agli ispettori del lavoro e degli enti previdenziali ha carattere eccezionale e derogatorio, che si giustifica e trova i suoi limiti nella funzione di vigilanza amministrativa e preventiva, ne risulta ancor più rafforzato il confine che circoscrive tale potere ai soli *“luoghi di lavoro”* (art.3, L. n.638/83), così come il potere di ispezione attribuito in via generale a tutti gli organi di vigilanza in materia di illeciti amministrativi, è limitato ai luoghi *“diversi dalla privata dimora”* (art.13, L. n.689/81).

Si tratta di una sorta di limite del limite: se l'ispezione del lavoro costituisce un limite alla tutela del domicilio, giustificato da altri interessi costituzionalmente garantiti, la dimora privata costituisce il limite ultimo oltre il quale questi interessi non giustificano più alcuna intrusione e “cedono”, in assenza di un mandato dell'autorità giudiziaria, di fronte a questo nucleo inviolabile di tutela del luogo dove si svolge la vita più intima di ogni cittadino.

In concreto, tuttavia, si pongono diversi problemi:

→ dormitori e refettori annessi

Innanzitutto la norma consente espressamente agli ispettori del lavoro di accedere anche nei *“dormitori e refettori annessi”*, che evidentemente non sono luoghi di lavoro in senso stretto e che in alcuni casi potrebbero coincidere con la dimora (solitamente temporanea) dei lavoratori, ma sono stati ritenuti (giustamente) luoghi nei quali è indispensabile accedere per identificare tutti i lavoratori occupati e verificare la regolarità dei rapporti di lavoro e delle condizioni igienico-sanitarie, *“purché i locali annessi siano direttamente o indirettamente connessi con l'attività d'impresa o vi sia sospetto che servano per compiere o nascondere violazioni”* (art.8, DPR n.520/55). La norma è intesa a limitare la discrezionalità degli ispettori, per evitare ispezioni puramente turbative o non giustificate da validi motivi in locali non propriamente di lavoro e a tal fine condiziona l'esercizio della facoltà di visita all'esistenza di un sospetto di violazione, non arbitrariamente valutabile dall'ispettore, ma non significa che il sospetto debba fondarsi su un indizio di reato e

nemmeno che l'accertamento debba condurre necessariamente a un procedimento penale (C.Cost. n.10/71);

→ **attraversamento aree di pertinenza di una dimora privata**

In secondo luogo, inoltre, può accadere che, per accedere ad un'azienda, sia necessario attraversare cancelli, viali ed aree di pertinenza di una dimora privata (del datore di lavoro o di terzi). Ad avviso di chi scrive, in simili ipotesi l'ingresso può ritenersi legittimo qualora tale accesso sia l'unico possibile o qualora sia stato indicato come indirizzo dell'azienda al registro delle imprese (acconsentendo necessariamente al suo utilizzo) o, comunque, sia normalmente utilizzato da dipendenti, fornitori e clienti, destinandolo di fatto, con la tolleranza di chi vi dimora, anche al servizio dell'azienda;

→ **sede legale presso l'abitazione dell'imprenditore**

Le piccole imprese, infine, non di rado hanno la sede legale presso la stessa abitazione dell'imprenditore. Tale circostanza, ad avviso di chi scrive, di regola non può consentire di violare i limiti chiaramente posti all'ispezione del lavoro che, come si è visto, non può spingersi all'interno della dimora privata, se non quando l'abitazione venga utilizzata come vero e proprio luogo di lavoro per i dipendenti di imprenditori privi di scrupoli e di locali più adeguati, trasformando stanze, *garage* e sottoscala in laboratori improvvisati. In simili ipotesi non può precludersi la possibilità di un intervento ispettivo (ancora più necessario) in questi caserecci "*luoghi di lavoro*".

Considerata l'estrema delicatezza della questione, in proposito sarebbero comunque auspicabili più autorevoli indicazioni da parte del Ministero del Lavoro.

"Chi mi dice che siete ispettori..."

Il personale ispettivo deve immediatamente qualificarsi esibendo il tesserino di riconoscimento e, se necessario, informare il suo interlocutore dei poteri conferitigli dalla legge.

In mancanza del tesserino, l'ispezione non può avere luogo, come prevedono gli artt.7 e 9, co.2 del codice di comportamento degli ispettori del lavoro (decreto della Direzione generale dell'attività ispettiva del 20/04/2006, prot. n.3540).

Nota bene

Di conseguenza, il datore di lavoro è legittimato a non consentire l'ingresso in azienda degli ispettori del lavoro che non esibiscano il tesserino di riconoscimento e naturalmente non sarà passibile di sanzioni per questo, ma, ad avviso di chi scrive, la mancata esibizione del tesserino, di per sé sola, non può pregiudicare l'efficacia probatoria di quanto scoperto dai pubblici ufficiali, qualora sia stato loro permesso di entrare ugualmente, ad esempio per conoscenza personale, ovvero scrutando dall'esterno dell'azienda o del cantiere.

"Il capo non c'è..."

Accedendo in azienda, il personale ispettivo deve conferire con il datore di lavoro o con chi ne fa le veci, possibilmente come prima cosa, *qualora ciò sia compatibile con le finalità* dell'accertamento ispettivo (art.9 del Codice di comportamento del personale ispettivo).

È vero che la convenzione O.I.L. assicura agli ispettori del lavoro la facoltà di accedere ai luoghi di lavoro "*senza preavviso*" (art.12) e che la finalità di contrastare il lavoro sommerso, prioritaria secondo la Direttiva Sacconi del 18 settembre 2008 (G.U. 12/11/08), richiede evidentemente un controllo "*a sorpresa*", cosicché avverrà ben di rado che il personale ispettivo possa conferire immediatamente con il datore di lavoro, prima di

aver identificato i lavoratori presenti, ma in ogni caso, nel corso dell'accesso ispettivo, dovrà esservi al più presto un momento di confronto con il datore di lavoro "o chi ne fa le veci".

Il problema è che tante volte in azienda o nel cantiere non è presente il datore di lavoro e neppure chi possa farne le veci con una preparazione adeguata ad interloquire con il personale ispettivo. In tal caso, l'ispezione dovrà comunque proseguire, ma si ritiene che il personale ispettivo debba avere l'accortezza di richiedere comunque che venga chiamato il datore di lavoro o un suo "alter ego" con la necessaria preparazione (che potrà conferire con gli ispettori se giungerà in tempo) e di non pretendere dai lavoratori presenti all'ispezione lo stesso grado di collaborazione richiesto al datore di lavoro o a un direttore del personale.

Difatti, il lavoratore potrebbe legittimamente ignorare molti aspetti amministrativi, giuridici e contabili della situazione aziendale e dei rapporti di lavoro e non riuscire a fornire determinati documenti, che normalmente possono essere richiesti in un momento successivo, senza alcun pregiudizio per le finalità dell'ispezione.

Nota bene

In particolare, non potrà essere richiesta l'immediata esibizione del Libro Unico del Lavoro nel caso di attività lavorative svolte al di fuori di sedi stabili, prive delle necessarie apparecchiature (fax, e-mail ecc...) e di personale di coordinamento idoneo ad interloquire con il personale ispettivo (Min. Lavoro, *Vademecum* 05/12/2008, A32).

"Aspettate che arriva il mio consulente..."

Nel dare inizio all'accertamento, il personale ispettivo deve informare il soggetto ispezionato della facoltà di farsi assistere da un professionista abilitato di sua fiducia, ma l'assenza di tale professionista non è comunque ostativa alla prosecuzione dell'attività ispettiva, né inficia la sua validità (art.9 del Codice di comportamento).

"Aprite quella serratura..."

Tante volte, nel corso degli accertamenti, il personale ispettivo viene a sapere che il foglio dove sono annotate le ore di lavoro non risultanti dai prospetti di paga e le somme corrisposte "fuori busta" (il cosiddetto "brogliaccio") si trova chiuso a chiave in una certa stanza, in un cassetto, in un armadio o addirittura in cassaforte.



Qualora il datore di lavoro rifiuti di aprire la serratura, l'ispettore può forzarla per acquisire i documenti che cerca?

Si ritiene di no, dal momento che, senza autorizzazione della magistratura, la facoltà attribuita agli ispettori del lavoro e degli enti previdenziali di richiedere l'esibizione e prendere dei documenti attinenti allo svolgimento dei rapporti di lavoro e all'adempimento degli obblighi previdenziali, "non comprende la potestà di obbligare coercitivamente alla loro esibizione, né di apprenderli autoritativamente" (Corte Cost. n.10/71).

Nondimeno, chi ha impedito agli ispettori di adempiere al loro compito e non si è prestato alle loro indagini sarà passibile delle sanzioni previste per l'impedimento ai poteri di vigilanza.

I pubblici ufficiali, inoltre, ad avviso di chi scrive, potranno procedere al sequestro cautelare dei locali e degli arredi nei quali presumibilmente sono occultati i documenti sottratti al loro controllo, poiché "servirono a commettere" l'illecito impedimento ai poteri di vigilanza del personale ispettivo, al fine di assicurare che i documenti ivi contenuti non

siano alterati o dispersi, in attesa dell'intervento della polizia giudiziaria e della magistratura (art.13, co.2, ed art.20, L. n.689/81).

Gli ufficiali di polizia giudiziaria, quali sono gli ispettori del lavoro, ma non i funzionari degli enti previdenziali (art.6, D.Lgs. n.124/04), qualora non sia possibile acquisire altrimenti gli elementi di prova dell'illecito amministrativo, possono procedere a perquisizioni in luoghi diversi dalla privata dimora, "*previa autorizzazione*" da parte della magistratura, secondo le norme di procedura penale (art.13, co.4, L. n.689/81).

La magistratura autorizzerà l'utilizzo della forza pubblica per la perquisizione dei locali o degli arredi sottratti al controllo del personale ispettivo, quando vi sia fondato motivo di ritenere che vi si trovi il "*corpo del reato*", o meglio dell'illecito amministrativo, previo invito a consegnare i documenti in essi contenuti, per evitare la perquisizione, e farsi assistere da una persona di fiducia, purché prontamente reperibile (art.247 ss. c.p.p.).

In conclusione, la lettura combinata dei principi costituzionali e delle norme di legge in materia di polizia amministrativa e giudiziaria sembra consentire un approccio ispettivo sufficientemente efficace ed allo stesso tempo rispettoso delle garanzie del cittadino, che in caso di resistenze prevede conseguenze gradualmente, dalla semplice sanzione amministrativa, al sequestro, fino alla perquisizione da parte della polizia giudiziaria, previa autorizzazione della magistratura. Sulla questione sarebbe comunque opportuna un'autorevole presa di posizione da parte del Ministero.

“Devo procedere al sequestro cautelare...”

L'istituto del sequestro amministrativo ha quasi trent'anni, ma è ancora "giovane", nel senso che poche sono state le esperienze di un suo utilizzo, in particolare nell'ambito delle ispezioni del lavoro.

Come in ambito penale la polizia giudiziaria può sequestrare il "corpo del reato", vale a dire le cose sulle quali o mediante le quali è stato commesso il reato o che ne costituiscono il prodotto, il profitto o il prezzo o le cose ad esso pertinenti (art.253 c.p.p.), così gli organi di vigilanza in materia di illeciti amministrativi, possono procedere al sequestro cautelare delle cose che possono formare oggetto di confisca amministrativa, vale a dire "*le cose che servirono o furono destinate a commettere la violazione*" o "*ne sono il prodotto*" o "*la cui detenzione costituisce di per sé illecito amministrativo*", sempre che appartengano a una delle persone cui è ingiunto il pagamento della sanzione (artt.13 e 20, L. n.689/81).

Contro il provvedimento di sequestro è ammesso ricorso all'ufficio competente a disporre la confisca delle cose sequestrate, che decide nel termine di dieci giorni, decorsi i quali il ricorso si intende accolto ed il bene deve essere restituito.

La confisca è disposta dall'autorità competente con la medesima ordinanza-ingiunzione con cui decide sull'irrogazione delle sanzioni amministrative, da adottare entro tre mesi dal giorno in cui è pervenuto il rapporto e comunque entro sei mesi dal sequestro.

Un simile provvedimento potrebbe avere ad oggetto la documentazione, gli automezzi, i beni ed i locali utilizzati per commettere la violazione e quindi, come si è detto, ad avviso di chi scrive, anche i "forzieri" utilizzati per impedire agli ispettori di mettere le mani su documenti compromettenti.

Nota bene

Al riguardo l'Inail ha invitato i suoi funzionari ad un utilizzo estremamente prudente dello strumento del sequestro, privilegiando sempre l'acquisizione di copia conforme della documentazione rinvenuta ed escludendo in radice, per le responsabilità che ne deriverebbero, la possibilità di sequestrare valori di qualsiasi genere, a quanto pare anche se frutto dell'illecito (circolare Inail n.47/87).

In merito alle modalità di esecuzione, di trasporto, consegna, custodia delle cose sequestrate, si richiamano le norme contenute nel capo II del DPR n.571/82, emanato in attuazione dell'ultimo comma dell'art.17 della L. n.689/81.

“È una violazione della privacy...”

Fra le altre cose, gli organi di controllo sull'osservanza delle disposizioni per la cui violazione è prevista una sanzione amministrativa, per l'accertamento delle violazioni di rispettiva competenza, possono anche procedere a rilievi segnaletici, descrittivi e fotografici (art.13, L. n.689/81).

Pertanto è legittima la ripresa di filmati o fotografie dello stato dei luoghi in occasione dell'accertamento ispettivo, che potranno essere conservati da parte dell'ufficio nei limiti in cui siano effettivamente rilevanti per la repressione delle violazioni accertate e per il tempo strettamente necessario a concludere i conseguenti procedimenti sanzionatori (secondo il principio di non eccedenza) e potranno essere trasmessi alle autorità competenti a norma di legge, anche senza il consenso dell'interessato (artt.11 e 24, D.Lgs. n.196/03).

“E i danni chi li paga...”

I disservizi ed eventuali danni alla produzione procurati nel corso dell'attività ispettiva sono evidentemente commessi nell'esercizio di un dovere e come tali non punibili (art.51 c.p.) e non risarcibili, non trattandosi di un *“danno ingiusto”* (art.2043 c.c.).

A condizione, però, che essi siano contenuti nei limiti dello stretto necessario e che l'ispezione venga condotta correttamente, in modo da arrecare la minore turbativa possibile allo svolgimento delle attività dei soggetti ispezionati, tenendo conto delle finalità e delle esigenze dell'accertamento, come impone l'art.14 del Codice di comportamento.

“Devo farle alcune domande...”

Il personale ispettivo delle Direzioni Provinciali del Lavoro e degli enti previdenziali ha il potere di

“assumere dai datori di lavoro, dai lavoratori, dalle rispettive rappresentanze sindacali e dagli istituti di patronato, dichiarazioni e notizie attinenti alla sussistenza dei rapporti di lavoro, alle retribuzioni, agli adempimenti contributivi e assicurativi e alla erogazione delle prestazioni” (art.3, L. n.638/83).

Durante l'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori, affinché questi non siano soggetti ad alcun *metus* reverenziale, il personale ispettivo deve avere cura di allontanare il datore di lavoro ed il professionista che lo assiste e, pertanto, un eventuale rifiuto a consentire che i lavoratori siano sentiti serenamente *“in disparte”*, secondo le circostanze, potrebbe costituire un impedimento ai poteri di vigilanza (art.12 Codice di comportamento).

Nessuna copia delle dichiarazioni viene rilasciata al lavoratore o al datore di lavoro fino alla conclusione degli accertamenti. L'eventuale istanza di accesso agli atti va rivolta successivamente all'ufficio, nei limiti in cui sia effettivamente e strettamente necessaria al diritto di difesa. Pertanto l'accesso non è consentito quando il diritto di difesa sia comunque garantito da un'adeguata motivazione degli atti di contestazione e dalla

documentazione che ogni datore di lavoro deve possedere (Cons. Stato n.1842/08; n.736/09 e n.5199/09)²⁶.

Le dichiarazioni devono essere acquisite ponendo domande chiare e non equivoche, verbalizzando fedelmente le risposte e dandone lettura al dichiarante, che le sottoscrive assieme al pubblico ufficiale. Il rifiuto di fornire le informazioni richieste o di sottoscrivere le dichiarazioni rese va riportato nel verbale, indicandone le motivazioni.

Chi rifiuta di fornire le notizie legittimamente richieste dalla Direzione Provinciale del Lavoro (non da parte degli enti previdenziali) o le fornisce "scientemente" errate, secondo le circostanze e la tipologia di informazioni occultate o non corrispondenti al vero, potrebbe incorrere nelle pene previste dall'art.4 della L. n.628/61 (arresto fino a 2 mesi o ammenda fino a 516,00 euro) o dall'art.496 c.p. (false dichiarazioni a pubblico ufficiale sulla propria o altrui identità o qualità personali).

I datori di lavoro e i loro rappresentanti, inoltre, qualora forniscano al personale ispettivo delle Direzioni provinciali del Lavoro e degli enti previdenziali dati scientemente errati o incompleti, che comportino un'evasione contributiva, sono soggetti alla sanzione amministrativa di 125,00 euro per ogni dipendente cui si riferisce l'inadempienza, ancorché il fatto costituisca reato (art.3, co.3, L. n.638/83).

Ottobre 2010 - Aprile 2011
MASTER BREVE
EDIZIONE 12°

I provvedimenti di contrasto all'evasione 2011: accertamenti, controlli e strumenti di difesa

L'aggiornamento professionale 2010-2011: pianificazione fiscale e nuovi adempimenti tributari

SEDI:
ALESSANDRIA | BERGAMO
BOLOGNA | BRESCIA
CAGLIARI | CATANIA
CREMONA | FIRENZE GENOVA
JESI (AN) | MILANO | MODENA
| NAPOLI | PADOVA | PESARO
PORDENONE | ROMA | SASSARI
| SAVONA | TORINO | TRENTO
TREVISO | VERONA | VICENZA

ATTRIBUISCE CFP ACCEDI AL SITO

²⁶ Sul tema si veda l'articolo a cura di Andrea Del Torto, "Accesso agli atti e motivazione del verbale ispettivo", in "Circolare di Lavoro e Previdenza" n.22/10, pag.10.