

1.
**ACCESSO ISPETTIVO, POTERE DI DIFFIDA E
VERBALIZZAZIONE UNICA**

DANILO PAPA

SOMMARIO: 1. Accesso ispettivo e verbale di primo accesso. – 2. La nuova diffida obbligatoria. – 3. Il verbale unico di accertamento – 4. Estensione del potere di diffida – 5. Nota bibliografica.

Legge ___/2010

Articolo 33

(Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica)

1. Il personale ispettivo accede presso i luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge. Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso ispettivo, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso ispettivo contenente:

- 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, fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, settimo comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628.*

2. In caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, ai sensi dell'articolo 6 della legge 24 novembre 1981, n. 689, alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale di cui al comma 4.

3. In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di quindici giorni

dalla scadenza del termine di cui al comma 2. 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.

4. All'ammissione alla procedura di regolarizzazione di cui ai commi 2 e 3, nonché alla contestazione delle violazioni amministrative di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, si provvede da parte del personale ispettivo esclusivamente con la notifica di un unico verbale di accertamento e notificazione, notificato al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido. Il verbale di accertamento e notificazione deve contenere:

a) gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati;

b) la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili ai sensi del comma 2;

c) la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma di cui al comma 3 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 nei casi di cui al comma 5, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689;

e) l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.

5. L'adozione della diffida interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e del ricorso di cui all'articolo 17 del presente decreto, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3. Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico di cui al comma 4 produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato.

6. Il potere di diffida nei casi previsti dal comma 2, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5, è esteso anche agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate. Gli enti e gli istituti previdenziali svolgono tale attività con le risorse umane e finanziarie esistenti a legislazione vigente.

7. Il potere di diffida di cui al comma 2 è esteso agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano, ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale. Qualora rilevino inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, essi provvedono a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5.

1. Accesso ispettivo e verbale di primo accesso.

L'articolo 33 del Collegato lavoro ha introdotto sostanziali modifiche all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, intervenendo sulla disciplina in materia di accesso ispettivo, di diffida ed introducendo il c.d. verbale di primo accesso ed il verbale unico di accertamento.

In tema di accesso ispettivo occorre anzitutto ricordare che, secondo l'articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520, gli ispettori del lavoro *“hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno ed anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, ed i lavori, in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti; non di meno essi dovranno astenersi dal visitare i locali annessi a luoghi di lavoro e che non siano direttamente od indirettamente connessi con l'esercizio dell'azienda, sempre che non abbiano fondato sospetto che servano a compiere o a nascondere violazioni di legge”*.

A questa norma deve ora aggiungersi quanto stabilito inizialmente dal nuovo articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, secondo il quale il personale ispettivo – da intendersi quale personale ispettivo delle Direzioni provinciali del lavoro, giacché l'articolo 13 citato rientra nel Capo 3 del Decreto, dedicato per l'appunto ai *“poteri del personale ispettivo delle Direzioni del lavoro”* – *“accede presso i luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge”*.

Nella previsione immediatamente successiva è invece contenuto il primo vero elemento di novità giacché il Legislatore del Collegato ha inteso *“normativizzare”* il c.d. verbale di primo accesso, in realtà già introdotto dalla prassi amministrativa del Ministero del lavoro.

È così previsto che, alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso ispettivo, il personale è tenuto a rilasciare al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso, rispetto al quale il Collegato lavoro ha inteso individuarne finanche i contenuti e, in particolare:

- 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, fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, comma 7, della legge 22 luglio 1961, n. 628.

La scelta di prevedere per legge i contenuti del verbale sembra voler garantire che il personale ispettivo si adoperi per svolgere accertamenti completi e quindi efficaci.

Riguardo a ciascuna attività è invece possibile formulare alcune osservazioni:

- anzitutto *“l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro”* non può interpretarsi certamente in senso letterale. Ad esempio non è possibile pensare che ogni accesso ispettivo si concluda sempre con l'identificazione di *“tutti”* i lavoratori presenti, specie nell'ambito di vigilanze da svolgersi presso unità produttive in cui operano decine se non centinaia di lavoratori. La corretta interpretazione della norma sembra dunque essere quella di garantire

una ispezione che, nella maggior parte dei casi, sarà dunque limitata alle attività di accertamento oggetto di specifico intervento;

- quanto alla descrizione puntuale delle “*modalità di impiego*” dei lavoratori identificati, la stessa sembra voler declinare i principi stabiliti dall’articolo 2700 del codice civile. Secondo la norma codicistica, infatti, i verbali ispettivi, in quanto atto pubblico, fanno piena prova fino a querela di falso “*della provenienza del documento dal pubblico ufficiale che lo ha formato, nonché delle dichiarazioni delle parti e degli altri fatti che il pubblico ufficiale attesta avvenuti in sua presenza o da lui compiuti*”. Ciò significa che, quanto meno per taluni “fatti storici” riguardanti la data dell’accesso, lo stato dei luoghi, la presenza dei lavoratori identificati e la descrizione delle attività svolta dagli stessi, se correttamente verbalizzati, vale l’efficacia probatoria di cui all’articolo 2700 citato;

- quanto alla specificazione delle attività compiute dallo stesso personale ispettivo, va osservato che tali attività possono riguardare l’acquisizione di dichiarazioni da parte dei lavoratori e dai rappresentanti sindacali o di altri soggetti presenti nel luogo di lavoro, il controllo della documentazione eventualmente presente o prodotta tempestivamente dal datore di lavoro;

- la lettera c) prevede poi che l’ispettore verbalizzi le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste ovvero dalla persona presente all’ispezione; si tratta evidentemente delle dichiarazioni rese spontaneamente al personale ispettivo;

- quanto all’obbligo di richiesta della documentazione utile al proseguimento dell’istruttoria va ricordato che, con l’introduzione del Libro Unico del Lavoro, sul luogo di lavoro è possibile non trovare alcun documento (prima del LUL era obbligatorio tenere invece il libro di matricola e di paga), cosicché la richiesta della documentazione è necessaria al fine della prosecuzione e definizione degli accertamenti. Il Legislatore, in tal caso, fa salvo il disposto dell’articolo 4, comma 7, della citata legge n. 628 che sanziona penalmente, con l’arresto sino a due mesi o l’ammenda sino ad € 516, il comportamento di “*coloro che, legalmente richiesti dall’Ispettorato di fornire notizie (...), non le forniscano o le diano scientemente errate od incomplete*”. Il richiamo sembra voler significare che, al di là della richiesta documentale contenuta nel verbale di primo accesso, è sempre possibile per il personale ispettivo svolgere ulteriori e successive richieste istruttorie.

2. La nuova diffida obbligatoria

Come anticipato, importanti modifiche sono state introdotte anche con riferimento alla procedura di diffida obbligatoria. Il Collegato prevede infatti che “*in caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l’eventuale obbligato in solido, ai*

sensi dell'articolo 6 della legge 24 novembre 1981, n. 689, alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale di cui al comma 4".

Va anzitutto evidenziato che il richiamo alla inosservanza della contrattazione collettiva sembra potersi limitare, ai fini della applicazione della diffida, ai soli casi in cui la legge affida alla contrattazione un ruolo "integrativo" del precetto normativo, consentendo quindi di verificarne la violazione (ad esempio in caso di mancato riconoscimento delle maggiorazioni previste dalla contrattazione in materia di lavoro straordinario) ⁽¹⁾.

Va poi osservato che, rispetto alla precedente formulazione della norma, la diffida alla regolarizzazione non è più rivolta al datore di lavoro, bensì al trasgressore (ed eventuale obbligato in solido). Fra i due soggetti non c'è evidentemente sempre coincidenza, specialmente nelle realtà imprenditoriali di grandi dimensioni, cosicché ad essere diffidato potrebbe essere un individuo (il trasgressore) che, al momento dell'accertamento, potrebbe tuttavia non rivestire più alcun ruolo nell'ambito della impresa e quindi impossibilitato a regolarizzare la violazione accertata.

La scelta del Legislatore di rivolgere la diffida al trasgressore sembra dettata da "esigenze procedurali", in quanto dovuta alla necessità di emanare un unico verbale nei confronti dello stesso soggetto, contenente sia la diffida, sia l'eventuale richiesta di pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689. In effetti, proprio il nuovo articolo 13 del decreto n. 124 – come si dirà a breve – contiene la disciplina non solo del potere di diffida ma anche del nuovo verbale unico di accertamento.

La formulazione limita inoltre la diffida alle inosservanze comunque "materialmente" sanabili ⁽²⁾, assegnando peraltro un termine di trenta giorni – prima inesistente – dalla notificazione del verbale unico per sanare le violazioni.

In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari

⁽¹⁾ L'art. 5, comma 5 del d.lgs. n. 66/2003 prevede infatti che le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite con le maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva e, in proposito, l'art. 18 *bis*, comma 6, dello stesso decreto prevede la sanzione da € 25 a € 154 per la violazione di tale norma.

⁽²⁾ Secondo la circ. n. 24/2004 del Ministero del lavoro, non sono da ritenersi diffidabili tutte le violazioni in cui l'interesse sostanziale protetto dalla norma non è in alcun modo recuperabile (ad esempio superamento delle 48 ore di lavoro settimanale). Sono, al contrario, sanabili le violazioni amministrative relative ad adempimenti omessi che possono ancora essere materialmente realizzabili, anche qualora la legge preveda un termine per l'effettuazione dell'adempimento.

ad $\frac{1}{4}$ della sanzione stabilita in misura fissa. Il pagamento dovrà avvenire entro 15 giorni dalla scadenza del termine di 30 giorni che lo stesso Legislatore assegna per la regolarizzazione della violazione diffidata. In sostanza, pertanto, dalla notificazione del verbale si hanno 45 giorni per sanare e versare gli importi in misura minima.

Tali versamenti, come stabilito successivamente, estinguono il procedimento sanzionatorio *“limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell’effettiva ottemperanza alla diffida stessa”*. Qui si ribadisce che il versamento delle somme non è sufficiente alla estinzione della sanzione se non è preceduto da una regolarizzazione delle violazioni. La preoccupazione del Legislatore appare giustificata dalla circostanza che con un solo atto – il verbale unico – il personale ispettivo procede a diffidare il trasgressore, ammetterlo al pagamento dell’importo sanzionatorio in misura minima ovvero a contestargli le sanzioni da estinguere attraverso la procedura di *“conciliazione amministrativa”* prevista dall’articolo 16 della citata legge n. 689.

Sul tema va ancora osservato che, in ragione del fatto che destinatari della diffida sono sia il trasgressore (o i trasgressori) che l’eventuale obbligato solidale, l’eventuale regolarizzazione ad opera di uno solo di tali soggetti consente evidentemente l’ammissione al pagamento degli importi in misura minima da parte di tutti i destinatari della diffida.

Da ultimo va ricordato, come già fatto dalla circolare n. 24/2004 del Ministero del lavoro, che la diffida non può che risultare applicabile anche alle ipotesi di condotta esaurita e cioè nei casi in cui il trasgressore abbia autonomamente sanato le violazioni ancor prima dell’emanazione del relativo verbale di accertamento.

3. Il verbale unico di accertamento

Il Collegato stabilisce, come anticipato, che in un unico verbale sia contenuta la diffida, l’ammissione al pagamento in misura minima e la contestazione degli illeciti non diffidabili. Non è tutto, perché l’articolo 33 in esame, così come aveva fatto per il c.d. verbale di primo accesso, provvede a definirne i contenuti e precisamente:

- 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 in misura minima 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 non regolarizzati, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell’articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689;

e) l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.

Quanto all'indicazione contenuta nella lett. a) è superfluo sottolineare che le fonti di prova sono indispensabili per poter sostenere, anche in un eventuale giudizio, la correttezza delle risultanze ispettive. Sotto altro profilo, le stesse sono inoltre indispensabili al soggetto ispezionato per verificare l'effettiva sussistenza degli addebiti e per svolgere con completezza gli argomenti difensivi, come vuole l'articolo 24, comma 2, della Costituzione. In tal senso si pone anche l'indicazione contenuta nella lett. e), che richiede l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi cui è possibile ricorrere (ad esempio Comitato regionale per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124).

Il comma 5 dell'articolo 33 del Collegato introduce poi una interruzione di termini – sino alla “*scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3*”, ossia sino alla regolarizzazione degli illeciti ed al pagamento della relativa sanzione in misura minima – a seguito della notificazione del verbale. Si tratta in particolare dei termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689 e all'articolo 17 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

In sostanza il periodo di 45 giorni che decorre dalla notificazione del verbale – utile, come detto, alla regolarizzazione delle violazioni oggetto di diffida ed al pagamento delle relative sanzioni in misura minima – non è computato ai fini del termine dei 90 giorni per la notifica delle violazioni accertate ed ai fini del termine di 30 giorni per ricorrere al Comitato regionale per i rapporti di lavoro. Quanto alla interruzione del termine di cui all'articolo 14 citato risulta tuttavia difficile coglierne il significato, in quanto il verbale unico già rappresenta il provvedimento che definisce l'accertamento e che trae le conseguenze sanzionatorie delle condotte illecite rilevate. Interrompere quindi il termine per la notificazione degli illeciti quando questi in realtà sono già stati notificati sembra non essere del tutto chiaro. Sarebbe stato probabilmente più opportuno prevedere l'interruzione dei termini non già dell'articolo 14 bensì quelli dell'articolo 16 della stessa legge n. 689, secondo il quale si hanno 60 giorni di tempo per il pagamento delle sanzioni in misura ridotta. In tal caso, infatti, i tempi di pagamento delle sanzioni non diffidate (60 giorni dalla notifica del verbale) sarebbero interrotti sino alla avvenuta regolarizzazione o meno delle violazioni oggetto di diffida.

Va poi evidenziato che il Legislatore prevede che “*ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico (...) produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato*”. In sostanza, quindi,

l'esito negativo delle diffide non richiederà la notifica di un nuovo verbale con cui richiedere il pagamento delle medesime sanzioni in misura ridotta (e non più minima); lo stesso verbale sarà utile *ex lege* per la decorrenza dei termini di pagamento (60 giorni) delle sanzioni (quelle diffidate ma non regolarizzate) in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della legge del 1981.

Sul punto non vanno tuttavia escluse altre strade interpretative. La formulazione potrebbe infatti voler significare che la produzione, da parte del verbale unico, "*degli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti*" si abbia al termine del periodo utile alla regolarizzazione ed al versamento degli importi in misura minima (45 giorni) con riferimento a "tutte" le violazioni contenute nel verbale e non, come detto, alle sole violazioni oggetto di diffida.

Quanto alla scelta di interrompere i termini per ricorrere al Comitato regionale per i rapporti di lavoro (30 giorni), sino alla scadenza dei termini per regolarizzare le violazioni diffidate e pagare la sanzione in misura minima, la stessa sembra conciliarsi con le precedenti interpretazioni del Ministero del lavoro che, con circolare n. 10/2006, aveva sostenuto l'impossibilità di ricorrere al Comitato avverso atti di diffida.

4. Estensione del potere di diffida

Il Collegato lavoro estende il potere di diffida, con gli effetti e le procedure descritte, anche agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli Enti e degli Istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate. Oltre quindi ad una estensione della diffida, la norma estende l'obbligo, anche per il personale degli Enti e degli Istituti previdenziali, dell'utilizzo del verbale unico di accertamento.

Analogamente avviene con il successivo comma 7 dell'articolo 33, secondo il quale gli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria "*che accertano, ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale*", qualora rilevino inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, "*provvedono a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5*".

5. Nota bibliografica.

Sul "vecchio" provvedimento di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 è possibile anzitutto segnalare M. PARISI, *Disposizioni del personale ispettivo e diffida*, in C.L. Monticelli, M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei servizi ispettivi in materia di lavoro e di previdenza sociale. Commentario al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124*, Collana ADAPT – Fondazione "Marco

Biagi” n. 4, Giuffrè, Milano, 2004; qui l’Autore si sofferma non solo sulla introduzione della diffida ma anche sulla rivisitazione del potere di disposizione assegnato al personale ispettivo del Ministero del lavoro dall’articolo 14 dello stesso decreto n. 124. V. anche G. LELLA, *Il D.Lgs. 23 aprile 2004 n. 124: la riforma della vigilanza in materia di lavoro*, in P. Curzio, Lavoro e Diritti, Bari, 2006, il quale si sofferma sugli effetti della diffida obbligatoria paragonandoli a quelli della conciliazione monocratica, evidenziando che “*il procedimento sanzionatorio riguarda la singola sanzione ed è pertanto diverso dal “procedimento ispettivo” – che riguarda l’intera ispezione – che viene meno in caso di conciliazione monocratica ai sensi dell’art. 11 del D.Lgs. 124*”. Incentrato invece esclusivamente sul potere di diffida è lo scritto di P. RAUSEI, *La diffida obbligatoria*, in Diritto e pratica del lavoro n. 22/2006, Ipsoa, Milano, 2006; qui l’Autore descrive con completezza l’istituto, partendo dalla sua evoluzione storica e trattandone analiticamente ogni singolo aspetto (natura giuridica, elementi essenziali, procedure ecc.). Lo stesso Autore, con *Diffida obbligatoria dei funzionari amministrativi INAIL*, in Diritto e pratica del lavoro n. 43/2007, Ipsoa, Milano, 2007, si sofferma invece sulla problematica – affrontata e risolta dall’articolo 4, comma 6, della legge 3 agosto 2007, n. 123 – legata alla mancata previsione, in capo ai funzionari amministrativi degli Istituti, del potere di diffidare le violazioni riscontrate in ordine a denunce o comunicazioni del tutto omesse o comunque tardivamente effettuate. Da ultimo si rinvia al § 72 di *Istituzioni di diritto del lavoro*, di Marco Biagi, continuato da Michele Tiraboschi, Giuffrè, Milano, 2007 - quarta edizione, per una lettura più ampia della riforma del sistema ispettivo.