

# Tavola Rotonda

1

Diffida accertativa e potere di  
disposizione: le novità del Decreto  
Semplificazioni e le Circolari INL

30 novembre 2020

*Dott. Fabrizio Pirelli*

*Responsabile Team Ispezione 1 - ITL Lecce*

*[fabrizio.pirelli@ispettorato.gov.it](mailto:fabrizio.pirelli@ispettorato.gov.it)*

# Ordine del giorno

2

- ▶ Novità Decreto Semplificazioni (art. 12 bis del D.L. n. 76 del 12/07/2020, conv. in L. n. 120 dell'11/09/2020)
- ▶ Vigenza: 15 settembre 2020
- ▶ Potere di Disposizione
- ▶ Diffida Accertativa

# Potere di Disposizione

Circolare INL n. 5 del 30/09/2020

- ▶ Art. 14 D.Lgs. 124/2004, come modificato dall'art. 12 bis del D.L. 76/2020, conv. In L. 120/2020
- ▶ IL POTERE DI DISPOSIZIONE DI CUI ALL'ART. 14 (NOVELLATO) NON ESCLUDE L'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 10 E 11 DEL DPR N. 520/1955.
- ▶ AMPLIAMENTO POSSIBILITA' DI GARANTIRE TUTELA SOSTANZIALE AI LAVORATORI
- ▶ SOGGETTI LEGITTIMATI: **SOLO ISPETTORI INL IN VIA ESCLUSIVA**
- ▶ DISPOSIZIONE: IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA
- ▶ IRREGOLARITA' IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE CHE NON SIANO GIA' SOGGETTE A SANZIONI PENALI O AMMINISTRATIVE

## Differenti regimi sanzionatori art. 14 novellato e art. 10 DPR 520/55

- ▶ LA MANCATA OTTEMPERANZA ALLA DISPOSIZIONE DELL'ART. 14 NOVELLATO È SOGGETTA:

ALLA SANZIONE AMMINISTRATIVA DA 500 A 3.000 EURO, SENZA POSSIBILITÀ DI APPLICARE ALLA DIFFIDA DI CUI ALL'ART. 13 D.LGS 124/2004

- ▶ LA MANCATA OTTEMPERANZA ALLA DISPOSIZIONE DI CUI ALL'ART. 10 DEL D.P.R N. 520/1955, IMPARTITA IN RELAZIONE ALLA MATERIA DELLA «PREVENZIONE INFORTUNI» O IN RELAZIONE AD ALTRE DISPOSIZIONI DI LEGGE PER LE QUALI È PREVISTO UN APPREZZAMENTO DISCREZIONALE CONTINUA AD ESSERE PUNITA:

A) CON LA SANZIONE AMMINISTRATIVA DA 515 A 2580 EURO (IMPORTI QUINTUPPLICATI DALL'ART. 1 COMMA 1177 DELLA LEGGE 296/2006

B) CON LA PENA DELL'ARRESTO FINO AD UN MESE O DELL'AMMENDA FINO A 413 EURO SE L'INOSSERVANZA RIGUARDA DISPOSIZIONI IMPARTITE DAGLI ISPETTORI DEL LAVORO IN MATERIA DI SICUREZZA O IGIENE DEL LAVORO

# Ambito applicativo del nuovo art. 14 d.lgs 124/2004

## IL POTERE DI DISPOSIZIONE TROVA APPLICAZIONE IN CASO DI MANCATO RISPETTO:

- **NORME DI LEGGE SPROVVISTE DI UNA SPECIFICA SANZIONE (PENALE E AMMINISTRATIVA) – ASSENZA DI UN PRESIDIO SANZIONATORIO**
- **NORME DEL CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO ANCHE DI FATTO DAL DATORE DI LAVORO**
- **NON SI APPLICA IL POTERE DI DISPOSIZIONE IN CASO DI VIOLAZIONE DI REGOLE PATTIZIE, OSSIA DI OBBLIGHI CHE TROVANO LA LORO FONTE IN VIA ESCLUSIVA IN UNA SCELTA NEGOZIALE DELLE PARTI (FERMA RESTANDO LA POSSIBILITÀ DI RICORRERE ALLA CONCILIAZIONE MONOCRATICA O ALLA DIFFIDA ACCERTATIVA PER OBBLIGHI DI NATURA PATRIMONIALE)**
- **NB: non si applica il potere di disposizione per qualunque tipo di violazione; in caso di violazione minima, la dottrina espressasi sul punto, ritiene preferibile una risoluzione rimessa alla volontà delle parti.**

# Contenuto e Poteri derivanti dalla disposizione

CONTENUTO: NELL'ATTO/ORDINE DI DISPOSIZIONE DEVE ESSERE INDICATO IN MANIERA ANALITICA CIÒ CHE IL DATORE DI LAVORO DEVE FARE (L'ISPETTORE PUÒ ORDINARE SOLAMENTE UN *FACERE* COLLEGATO AD UNA MODALITÀ DI UN'OSSERVANZA DI LEGGE COMUNQUE DOVUTA)

POTERE: L'ISPETTORE PUO' ORDINARE, ATTRAVERSO DISPOSIZIONI MIRATE CHE SPECIFICHINO IL DETTATO NORMATIVO, DI PORRE IN ESSERE UN DETERMINATO COMPORTAMENTO PRESCRITTO DALLA LEGGE O DAL CCNL

IL DESTINATARIO DEL PROVVEDIMENTO È TENUTO A DARVI ATTUAZIONE, NON POTENDO VALUTARE IN TERMINI DI OPPORTUNITÀ, SCEGLIENDO IL MEZZO PER ADEMPIERE ALL'ORDINE

- ▶ **Pausa dei lavoratori.** La violazione dell'art. 8 D.Lgs. 66/2003, orario di lavoro superiore a 6 ore, diritto alla pausa (stabilita da CCNL o almeno 10 minuti) non comporta alcuna sanzione per il datore di lavoro: in tal caso potrebbe farsi ricorso alla disposizione per il futuro, trattandosi di un potere rivolto ad obblighi sanabili e non sanabili.
- ▶ **Successione di appalti, rispetto «clausole sociali».** Potere di disposizione per garantire il mantenimento degli obblighi occupazionali del nuovo appaltatore rispetto al vecchio appaltatore (art. 50 D.Lgs 50/2016 Codice contratti pubblici)
- ▶ **Contribuzione complementare.** Potere di disposizione nel caso venisse denunciata nella R.I. un omesso versamento contributivo alla previdenza complementare, per violazione degli obblighi previsti dal D.Lgs. 252/2005 (tra cui omesso versamento trattenute e TFR ai fondi)

## Casistica - B

- ▶ **Smart working.** Potere di disposizione in caso di mancato ricorso a tale forma di lavoro; potere esercitabile anche nei confronti delle PP.AA.
- ▶ **Turni di lavoro.** Potere di disposizione nel caso di ritardo nella comunicazione dei turni di lavoro, violando norme di natura contrattuale (CCNL) con evidenti conseguenze sulla vita familiare.
- ▶ **Mansioni.** Potere di disposizione volto alla corretta applicazione del mansionario, previa verifica della difformità concreta a quanto disposto contrattualmente, fatta salva una diversa volontà delle parti.

- ▶ **Licenziamento.** Violazione temporaneo divieto di licenziamento per GMO ex art. 46 D.L. 18/2020 e s.m.i. per la fase emergenziale in atto, qualora l'ispettore dovesse emettere una disposizione al reintegro del lavoratore in azienda, occorrerà verificare quali conseguenze si produrranno da tale esercizio, il lavoratore potrebbe essere chiamato a restituire ASPI → con il potere di disposizione non viene garantita la sfera del lavoratore né i suoi interessi.
- ▶ **Contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi.** (art. 24 D.lgs 81/2015) Potere di disposizione volto a far rispettare il diritto di precedenza nelle assunzioni effettuate dal datore nei successivi 12 mesi, in caso di violazione della relativa clausola.
- ▶ **Tirocini formativi.** Potere di disposizione volto a garantire il rispetto della Convenzione e delle norme contrattuali di provenienza regionale.

- ▶ Mancata indicazione nel LUL lavoratori somministrati e distaccati (Circ. MLPS 20/2008)
- ▶ Mancato versamento a favore delle associazioni sindacali delle quote associative trattenute sulle retribuzioni
- ▶ **Contratti leader:** mancata applicazione da parte dei DDL dei trattamenti economici e normativi dei Contratti collettivi leader o trattamenti equivalenti
- ▶ Al fine di economizzare azione amministrativa, potere di disposizione in caso di violazioni di legge di natura patrimoniale per una pluralità di posizioni lavorative (rinvio *infra*)

## Mancata corresponsione somme al lavoratore: raccordo tra conciliazione monocratica e disposizione

11

IN CASO DI CONCILIAZIONE MONOCRATICA NON SUSSISTE ALCUN ACCERTAMENTO ISPETTIVO IN ORDINE AD UN EVENTUALE CREDITO DEL LAVORATORE, A DIFFERENZA DELLA DIFFIDA ACCERTATIVA E DELLA DISPOSIZIONE.

CONCILIAZIONE MONOCRATICA: RESTA VIA PRIVILEGIATA DI DEFINIZIONE DELLE CONTROVERSIE IN CASO DI R.I. AVENTE AD OGGETTO PRETESE ESCLUSIVAMENTE PATRIMONIALI (cfr CIRCOLARE MLPS 36/2009)

## **Mancata corresponsione somme al lavoratore: raccordo tra diffida accertativa e disposizione**

- ▶ Ai fini di una maggiore economicità dell'azione amministrativa in caso di richieste patrimoniali, in presenza di più lavoratori, si potrebbe valutare il ricorso al potere di disposizione piuttosto che alla diffida accertativa, intimando al datore di lavoro di corrispondere quanto dovuto ai lavoratori.

### Conseguenze:

- a) rapida risoluzione criticità se interviene l'ottemperanza del datore;
  - b) non ottemperanza, no ricorso, ricorso rigettato → diffida accertativa, ove ne ricorrano i presupposti o a seguito di ulteriori accertamenti, ferma restando l'adozione delle sanzioni per inottemperanza alla disposizione
- ▶ La sanzione per il mancato adeguamento alla disposizione va da 500 Euro a 3000 Euro e, non applicandosi l'istituto della diffida ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs 124/2004, sarà pari all'importo fisso di Euro 1000.

Avverso la disposizione è ammesso ricorso al Direttore dell'ITL entro 15 giorni, il quale decide entro i 15 gg successivi

Differentemente dalla Diffida Accertativa, decorso il predetto periodo senza alcuna pronuncia direttoriale si perfeziona il silenzio rigetto.

### **Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione**

Resta ferma, tuttavia, per il datore di lavoro la facoltà di fare ricorso al TAR limitatamente ai vizi di legittimità dell'atto amministrativo (eccesso di potere, violazione di legge ed incompetenza) e non per motivi di opportunità.

## Potere di Disposizione: conclusioni

- ▶ Restano da chiarire i problemi di armonizzazione del potere di disposizione con la disposizione comminata nel campo della sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 10 del DPR 520/55.
- ▶ Anche con riferimento alla casistica analizzata, prima di esercitare il potere di disposizione, occorrerà valutare la concreta volontà del datore di lavoro di “sanare” l'eventuale violazione, dando preferenza a tale modalità di risoluzione della problematica accertata

# DIFFIDA ACCERTATIVA

15

- **ART. 12 DECRETO LEGISLATIVO N. 124/2004 - COME MODIFICATO DALL'ART.12BIS DEL D.L 76/2020 CONVERTITO CON LEGGE 120/2020 – DECORRENZA DAL 15/09/2020**
- **CIRCOLARE MLPS N.1 DEL 2013**
- **CIRCOLARE INL N. 6 DEL 05/10/2020**
- **NOTA DC GIURIDICA INL PROT. 811 DEL 07/10/2020**
- **CIRCOLARE INL N. 7 DEL 30/10/2020**

# Il nuovo art. 12 del D.Lgs. 124/2004 comma 1

CIRCOLARE INL n. 6 del 05/10/2020

- ▶ **QUALORA NELL'AMBITO DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA EMERGANO INOSSERVANZE ALLA DISCIPLINA CONTRATTUALE DA CUI SCATURISCONO CREDITI PATRIMONIALI IN FAVORE DEI PRESTATORI DI LAVORO, IL PERSONALE ISPETTIVO DELLE DIREZIONI DEL LAVORO DIFFIDA IL DATORE DI LAVORO A CORRISPONDERE GLI IMPORTI RISULTANTI DAGLI ACCERTAMENTI.**
- ▶ **NOVITA': LA DIFFIDA TROVA APPLICAZIONE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI CHE UTILIZZANO LE PRESTAZIONI DI LAVORO, DA RITENERSI SOLIDALMENTE RESPONSABILI DEI CREDITI ACCERTATI**
- ▶ **«UN TITOLO ESECUTIVO DI FORMAZIONE AMMINISTRATIVA PER LA SODDISFAZIONE DI UN DIRITTO SOGGETTIVO PRIVATO» (CIRC. MLPS 1/2013)**

# Precisazioni: lavoro subordinato ed autonomo

CIRCOLARE INL n. 6 del 05/10/2020

- ▶ L'art. 12, comma 1, del d.lgs. n. 124/2004 contempla i “*prestatori di lavoro*” senza alcun riferimento solo al lavoro subordinato; locuzione “*datore di lavoro*” è da intendersi nella sua più estesa genericità.
- ▶ La diffida accertativa può essere adottata con riguardo:
  - al lavoro subordinato,
  - ai rapporti di lavoro autonomo (collaborazione coordinata e continuativa a progetto, associazione in partecipazione o lavoro occasionale). In tal caso, dovranno essere tenuti in considerazione soltanto quei compensi che sono calcolabili sulla base di presupposti certi e oggettivamente predeterminati.

## Diffida Accertativa: ruolo del lavoratore

- ▶ IL PERSONALE ISPETTIVO HA IL POTERE DI INTIMARE AL DATORE DI LAVORO L'IMMEDIATA CORRESPONSIONE DELLE SOMME DOVUTE AL LAVORATORE, TITOLARE DEL RELATIVO CREDITO PECUNIARIO, A PRESCINDERE DA QUALSIASI FORMALE ED ESPLICITA RICHIESTA DA PARTE DELL'INTERESSATO.
- ▶ QUALORA IL LAVORATORE, TITOLARE DELLA POSIZIONE CREDITORIA, DECIDA DI NON AVVALERSI DELLA DIFFIDA ACCERTATIVA NOTIFICATAGLI IL PROVVEDIMENTO NON PRODURRÀ I SUOI EFFETTI

TIPOLOGIA DI CREDITI	APPLICAZIONE DIFFIDA ACCERTATIVA
<b>CREDITI RETRIBUTIVI DA OMESSO PAGAMENTO</b>	SI
<b>CREDITI DI TIPO INDENNITARIO, DA MAGGIORAZIONI, TFR ECC</b>	SI
<b>CREDITI LEGATI A SCELTE DISCREZIONALI DEL DATORE DI LAVORO ( RETRIBUZIONI DI RISULTATO, PREMI DI PRODUZIONE ECC.)</b>	NO
<b>CREDITI DERIVANTI DA RIQUALIFICAZIONE DELLA TIPOLOGIA CONTRATTUALE</b>	NO/SI
<b>«CREDITI LEGATI AL DEMANSIONAMENTO OVVERO ALLA MANCATA APPLICAZIONE DI LIVELLI MINIMI RETRIBUTIVI RICHIESTI ESPPLICITAMENTE DAL LEGISLATORE [...] OVVERO DERIVANTI DALL'ACCERTAMENTO DI LAVORO SOMMERSO</b>	SI

# Novità 1

## Diffida accertativa e appalto

CIRCOLARE INL n. 6 del 05/10/2020

- ▶ **«Estensione della platea dei destinatari della diffida»**, infatti *«la diffida trova altresì applicazione nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidamente responsabili dei crediti accertati»*; ipotesi di esternalizzazione: subfornitura, rapporti tra consorzio e società consorziate, distacco (dissociazione tra DDL e utilizzatore → Circ. INL 6/2018)
- ▶ **Appalto o somministrazione di manodopera**, destinatari datore di lavoro e responsabile in solido, ai quali il lavoratore potrà indifferentemente rivolgersi per dare esecuzione al titolo esecutivo, anche in caso di pendenza di accertamento volto alla verifica di legittimità dell'esternalizzazione.
- ▶ **Somministrazione:** calcolo retribuzioni nel rispetto dell'art. 35, comma 1, D.Lgs 81/2015 *«per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore»*

# Novità 2

## Tentativo facoltativo di conciliazione

CIRCOLARE INL n. 6 del 05/10/2020

- a) Confermata possibilità di instaurare tentativo di conciliazione entro 30 gg dalla notifica della Diffida Accertativa → sino alla sua conclusione (anche dopo i 30gg) il provvedimento è «congelato», senza acquisire efficacia di titolo esecutivo. Tale titolo esecutivo si avrà solo a seguito del decorso inutile del termine di 30 gg, ossia senza la promozione del tentativo di conciliazione, nelle forme di C.M.
- b) Soggetti legittimati: non solo il datore di lavoro, ma anche l'obbligato solidale, nonostante il disposto normativo faccia cenno solo al primo
- c) Convocazione: rivolta a tutti, compreso il soggetto obbligato che non ne abbia fatto istanza → consentirgli di siglare eventuale accordo, i cui effetti varranno anche nei suoi confronti, facendo perdere efficacia alla Diffida Accertativa e, per il verbale di accordo, non vale art. 2113 cc, c.1-2-3.

# segue Novità 2

## ipotesi concrete

CIRCOLARE INL n. 6 del 05/10/2020

22

- ▶ **Accordo siglato solo da uno dei soggetti obbligati**: la Diffida Accertativa perderà efficacia nei suoi confronti, acquisendo, invece, valore di titolo esecutivo nei confronti della parte che non ha aderito all'accordo conciliativo.
- ▶ **Accordo conciliativo non rispettato**: il lavoratore potrà attivarsi per la sua esecuzione ai sensi dell'art. 11, comma 3 bis, D.Lgs. 124/04 «il verbale è dichiarato esecutivo con decreto del giudice competente (...)»
- ▶ **Esecuzione della Diffida Accertativa**: il lavoratore può mettere in esecuzione la D.A. nei confronti della parte che non ha aderito alla conciliazione

# Novità 3

## Ricorso al Direttore I.T.L.

CIRCOLARE INL n. 6 del 05/10/2020

- ▶ Entro il termine di 30 gg il datore e/o l'obbligato solidale possono «promuovere ricorso avverso il provvedimento di diffida al Direttore dell'Ufficio che ha adottato l'atto»
- ▶ **Novità:**
  - a) ricorso non più verso una diffida «validata», ma verso diffida emessa dall'Ispettore
  - b) al Direttore ITL e non più al Comitato per i rapporti di lavoro, nella sua composizione integrata dai rappresentanti del datore e dei lavoratori
  - c) notificato al lavoratore dal ricorrente, sospendendo l'esecutività della diffida
  - d) deciso nel termine di 60 gg dalla presentazione e non più nei 90 gg concessi al Comitato
  - e) non si forma il silenzio-rigetto nel termine di 60 gg dalla presentazione
  - f) deciso sulla base degli atti dell'ITL e di quanto prodotto dal DDL, senza contraddittorio tra datore e lavoratore

## Novità 4

# Automatica formazione del titolo esecutivo

CIRCOLARE INL n. 6 del 05/10/2020

- ▶ **La Diffida Accertativa acquista automaticamente efficacia di titolo esecutivo**, senza alcun provvedimento del Direttore o dell'Ufficio:
  - a) trascorsi 30 gg dalla notifica, fatte salve la promozione del tentativo di conciliazione e/o la presentazione del ricorso al Direttore ITL
  - b) in caso di mancato accordo in sede conciliativa, «attestato da apposito verbale»
  - c) in caso di «rigetto del ricorso»
- ▶ L'accoglimento del ricorso impedisce la formazione del titolo esecutivo
- ▶ Accoglimento parziale → rettifica Diffida secondo le indicazioni della decisione del ricorso → notifica provvedimento rettificato al datore ed al lavoratore, il quale potrà attivare un'eventuale procedura esecutiva

## Diffida Accertativa: indicazioni operative

### a) notifica del provvedimento

Nota INL DC Giuridica n. 811 del 07/10/2020

- ▶ Notifica esclusivamente al datore e all'eventuale obbligato in solido
- ▶ Notifica al lavoratore solo dopo trascorso il termine di 30 gg dalla ricezione del provvedimento senza istanza di conciliazione o ricorso → diffida acquista efficacia di titolo esecutivo → notifica in originale al lavoratore con prova di avvenuta notifica al DDL e/o obbligato in solido

## Diffida Accertativa: indicazioni operative

### b) attivazione della conciliazione

Nota INL DC Giuridica n. 811 del 07/10/2020

- ▶ Presentata l'istanza di conciliazione, l'Ufficio convocherà tutte le parti, ivi compreso l'obbligato che non abbia presentato istanza, salvo che non abbia proposto ricorso, **allegando un prospetto riepilogativo dei crediti**. Nella lettera di convocazione andrà avvisato il lavoratore del credito accertato e della volontà della controparte di attivare la procedura conciliativa.
- ▶ **Esito negativo**: consegna al lavoratore della diffida accertativa con valore di titolo esecutivo, unitamente alla notifica alle controparti
- ▶ **Esito positivo**: il verbale di conciliazione potrà acquisire efficacia di titolo esecutivo nel rispetto dell'art. 11, comma 3 bis, del D.Lgs 124/04 (*decreto del giudice competente, su istanza della parte interessata*) e ne verrà data informazione anche al co-obbligato che non ha partecipato alla riunione.

## ... segue ipotesi concrete

- ▶ Accordo siglato solo da uno dei soggetti obbligati:
  - diffida accertativa perde efficacia solo contro di lui
  - diffida acquista valore di titolo esecutivo nei confronti di chi non ha aderito all'accordo (assente), o, se presente, non ha siglato l'accordo

Lavoratore potrà dare esecuzione a due titoli: verbale di conciliazione (primo caso) e diffida accertativa (secondo caso), **nei limiti dell'importo massimo accertato nella diffida.**

In caso di istanze di conciliazione distinte, andranno trattate unitariamente con la convocazione di tutte le parti.

## Diffida Accertativa: indicazioni operative

### c) ricorso al Direttore I.T.L.

Nota INL DC Giuridica n. 811 del 07/10/2020

- ▶ Ricorso amministrativo al Direttore ITL (da parte del DDL e/o obbligato solidale) con notifica al lavoratore, unitamente alla Diffida. Entro i successivi 60 gg:
  - accoglimento: decisione comunicata a tutte le parti (anche all'obbligato che non ha presentato ricorso) → la D.A. non acquista efficacia esecutiva
  - rigetto: comunicazioni alle parti del valore di titolo esecutivo della diffida, spendibile dal lavoratore
  - rideterminazione credito: notifica alle parti atto di ridetermina con efficacia esecutiva, impossibile ormai ricorso o tentativo conciliativo, consolidarsi credito oggetto del ricorso
  - in attesa esito: sospensione efficacia esecutiva della diffida, anche con decisione successiva ai 60 gg
  - ricorso duplice: unica istruttoria (come nel tentativo di conciliazione)

## Diffida Accertativa: indicazioni operative d) raccordo tra C.M. e ricorso

Nota INL DC Giuridica n. 811 del 07/10/2020

- ▶ In presenza di datore di lavoro e responsabile solidale
- ▶ Attivazione contemporanea di istanza di conciliazione e proposizione ricorso entro il medesimo termine di 30 gg:
  - priorità al tentativo di conciliazione tra lavoratore e istante (no estensione al ricorrente);
  - in subordine, definita la conciliazione, trattazione ricorso nel rispetto del termine dei 60 gg

## Riepilogo Novità Diffida Accertativa

- ▶ Estensione del raggio di applicazione anche ai soggetti utilizzatori della prestazione lavorativa (appalto di servizi e somministrazione), già destinatari del cd. vincolo di solidarietà
- ▶ Riduzione dei termini procedurali. Scompare la convalida del Direttore a seguito di Diffida Accertativa non adempiuta
- ▶ Rimane ferma la richiesta del datore di lavoro di accedere alla Conciliazione Monocratica entro 30 gg → sospensione del provvedimento fino alla conclusione della procedura; convocazione delle parti da parte dell'Ufficio
- ▶ Richiesta di Conciliazione monocratica vale anche per responsabile/i in solido
- ▶ Richiesta di CM o presentazione ricorso sempre entro lo stesso termine. Il ricorso verrà deciso dal Direttore entro il termine di 60 gg e *non trova applicazione il silenzio rigetto.*

# Diffida Accertativa tutela retributiva posizioni autonome

CIRCOLARE INL n. 7 del 30/10/2020

- ▶ Cambio di rotta INL in caso di:
  - a) collaborazioni etero-organizzate dal committente (art. 2, comma 1, D.lgs 81/0215)
  - b) riqualificazione dei rapporti di lavoro autonomi in subordinato

**«sarà possibile adottare il provvedimento di diffida accertativa per il recupero dei crediti patrimoniali del lavoratore».**

Vengono, pertanto, superati i contenuti della Circolare MLPS n. 1/2013, pagina 5, punto 4, nella parte in cui, pur riconoscendo nelle predette ipotesi l'insussistenza di ragioni giuridiche ostative alla D.A., si riteneva preferibile la non adozione, per motivi di mera opportunità, dovendo l'organo ispettivo procedere ad una diversa qualificazione del rapporto rispetto a quella negoziale, qualificazione definitiva di appannaggio giurisdizionale.

# Diffida Accertativa e Fallimento

Nota MLPS DGAI n. 4684 del 20/03/2015

32

- ▶ Esclude la possibilità di validare le diffide accertative emesse nei confronti di una società fallita, in quanto il credito patrimoniale *«certamente non recherebbe il requisito dell'esigibilità, atteso che l'art. 51 della legge fallimentare precluderebbe al lavoratore di intraprendere un'azione esecutiva in forza di quel titolo»*
- ▶ Dal giorno della dichiarazione di fallimento, nessuna azione individuale esecutiva o cautelare, anche per crediti maturati durante il fallimento, può essere iniziata o proseguita sui beni compresi nel fallimento,
- ▶ Non ledere la PAR CONDICIO CREDITORUM

***Grazie per la cortese attenzione***

*Dott. Fabrizio Pirelli  
Responsabile Team Ispezione 1 - ITL Lecce  
fabrizio.pirelli@ispettorato.gov.it*