

Lavoro, con la nuova diffida 20 giorni per sanare le violazioni documentali

Ispezioni e controlli

La procedura del Dlgs 103/2024 è per infrazioni sanzionate fino a 5mila euro

Sono escluse le inosservanze in materia di sicurezza e informazioni obbligatorie

Pagina a cura di
Stefano Rossi

L'ottemperanza alla diffida amministrativa esclude la sanzione. È quanto chiarito dall'Ispettorato nazionale del lavoro nella nota 1357 del 31 luglio. L'Ispettorato è anche intervenuto con la nota 6774 del 17 settembre per fornire un elenco delle sanzioni alle quali va applicato l'articolo 6 del Dlgs 103/2024, che ha introdotto una serie di semplificazioni dei controlli sulle attività economiche (in attuazione della legge 118/2022, la legge annuale per il mercato e la concorrenza 2021).

In quest'ottica di semplificazione, la disposizione prevede che l'organo di controllo possa diffidare il trasgressore a regolarizzare le inosservanze sanabili entro un termine non superiore a 20 giorni dalla notifica dell'atto di diffida.

In caso di ottemperanza alla diffida, il procedimento sanzionatorio si estingue, limitatamente alle inosservanze sanate.

Tuttavia, la nuova diffida – da non confondere con la diffida prevista dall'articolo 13 del Dlgs

124/2004 o con la diffida accertativa – è soggetta ad alcuni limiti applicativi.

I limiti di applicazione

In primo luogo, sono sanabili le violazioni per le quali sia prevista una sanzione amministrativa pecuniaria. La sanzione amministrativa non deve prevedere, nel massimo e in astratto, un importo superiore a 5mila euro. Pertanto, la diffida non è applicabile alla sanzione per lavoro nero, ovvero alle sanzioni calcolate in base alla durata della violazione (ad esempio le sanzioni sul collocamento obbligatorio).

La violazione, inoltre, deve essere accertata per la prima volta nell'arco di un quinquennio. L'Ispettorato nazionale del lavoro precisa che non deve trattarsi necessariamente della stessa sanzione in materia di lavoro e di legislazione sociale: l'ispettore, dunque, dovrà verificare che anche altri enti deputati al controllo in materia di lavoro non abbiano notificato un verbale unico al trasgressore. La verifica, tuttavia, richiederebbe l'attuazione con decreto del fascicolo informatico di impresa, che sarà tenuto dalla Camera di commercio.

Perché sia applicabile la diffida, poi, la violazione deve essere materialmente sanabile, anche nel caso in cui la norma sanzionatoria escluda espressamente lo strumento della diffida ex articolo 13 del Dlgs 124/2004. La diffida amministrativa non può applicarsi alle violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, comprendendo, dunque, non solo le fattispecie previste dal Testo unico sulla sicurezza, ma tutte le ipote-

si in cui è necessario garantire la sicurezza sociale dei lavoratori. La sanzione, infine, non deve riguardare condotte che siano espressione dell'adempimento a vincoli derivanti dall'ordinamento europeo e dal diritto internazionale, come ad esempio nel caso di obblighi di informazione nei confronti del lavoratore previsti dal Dlgs 104/2022.

In sostanza, si tratta di lievi violazioni amministrative di carattere documentale, come la mancata consegna dei prospetti paga o il mancato aggiornamento del Libro unico del lavoro. La nota Inl 6774/2024 fornisce a questo scopo un elenco delle sanzioni soggette alla diffida amministrativa.

Il procedimento

In caso di ottemperanza alla diffida amministrativa, il procedimento sanzionatorio si estingue.

In caso di mancata ottemperanza, invece, il personale ispettivo dovrà notificare il verbale unico contenente sia la sanzione oggetto della diffida amministrativa

va, sia le ulteriori violazioni accertate e non comprese nella diffida amministrativa.

La nota Inl ricorda, inoltre, che i termini concessi per adempiere alla diffida sono sospensivi di quelli previsti per la notificazione degli estremi di tutte le violazioni accertate, secondo le indicazioni fornite con la circolare del ministero del Lavoro 41/2010. Il verbale unico, quindi, darà atto dell'avvenuta ottemperanza alla diffida amministrativa ovvero della mancata ottemperanza alla stessa, applicando la sanzione in base all'articolo 16 della legge 689/1981, precludendo, perciò, al datore di lavoro di poter accedere alla sanzione in misura minima prevista dall'articolo 13 del Dlgs 124/2004.

L'ispettore potrà accertare contestualmente sia la violazione, sia l'avvenuta regolarizzazione, che produrrà il medesimo effetto estintivo e di cui si dovrà dare atto nel verbale ispettivo.

L'articolo 6 del decreto 103/2024 stabilisce inoltre che il mancato adempimento alla diffida ovvero l'accertamento di altre violazioni di obblighi o adempimenti che riguardano, fra l'altro, la tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro comportano la revoca del report certificativo.

L'Ispettorato, infine, afferma che la diffida ha natura procedurale e, quindi, trova applicazione anche per le violazioni commesse prima del 2 agosto (data di entrata in vigore del Dlgs 103/2024) e non ancora oggetto di contestazione con verbale unico, sebbene riferite ad accertamenti avviati prima di tale data.



Il mancato adempimento fa partire il verbale con altre eventuali contestazioni