

Diffida accertativa per crediti patrimoniali e provvedimento di disposizione

Vitantonio Lippolis - Responsabile del Processo vigilanza presso l'Ispettorato territoriale del lavoro di Modena

Estensione della diffida accertativa per crediti patrimoniali anche agli obbligati in solido che utilizzano le prestazioni di lavoro e ampliamento del potere di disposizione. Così viene modificato il procedimento ispettivo dalla legge 11 settembre 2020, n. 120 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2020, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 16 luglio 2020 n. 76 recante misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale.

Diffida accertativa per crediti patrimoniali

Il comma 3, art. 12-bis, legge n. 120/2020 (in vigore dal 15 settembre 2020) ha introdotto alcune sostanziali modifiche alla diffida accertativa per crediti patrimoniali già prevista dall'art. 12, D.Lgs. n. 124/2004.

La Diffida accertativa è un accertamento tecnico svolto in sede amministrativa che si affianca a quello più articolato e oneroso devoluto alla cognizione del giudice del lavoro (1). Il Legislatore, con l'introduzione nell'ordinamento di questo istituto, ha per la prima volta disciplinato un titolo esecutivo di formazione amministrativa per la soddisfazione di un diritto soggettivo privato.

Tale istituto prevede che, qualora il personale ispettivo dell'INL abbia prova che, per inosservanze della disciplina contrattuale, il lavoratore vanti un credito patrimoniale (es. retribuzioni non corrisposte, indennità non riconosciute, Tfr non

pagato, ecc.), diffidi il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. Affinché il personale ispettivo, tuttavia, possa adottare questo provvedimento è necessario che il credito vantato dal lavoratore sia certo nell'*an* e nel *quantum*, ovverosia che abbia le seguenti caratteristiche:

- **certezza**, deve risultare da un documento legalmente idoneo a formare il titolo esecutivo (non assoluta, né massima, ma legale);
- **liquidità**: espressione del credito in danaro o altra quantità di cose mobili fungibili;
- **esigibilità**: condizione che si realizza quando il termine per il relativo pagamento sia già scaduto. La conseguenza è che il personale ispettivo, nella formazione di questo provvedimento, ha una sorta di discrezionalità vincolata in quanto, se il credito vantato dal lavoratore è carente di taluni elementi, il provvedimento può non essere adottato (o addirittura ne è preclusa l'adozione); al contrario qualora dall'accertamento ispettivo emergano tutti gli elementi necessari e sufficienti, la diffida accertativa deve essere adottata.

A questo proposito il Ministero del lavoro ha, già in passato, affermato che occorre considerare la natura della diffida la quale, nell'ambito delle competenze dell'ispettore del lavoro, non costituisce attività obbligatoria ma attività facoltativa (2) da attuare a seguito della valutazione della situazione concretamente rilevata (3).

(1) Introdotta allo scopo di deflazionare il contenzioso giudiziale e garantire così una più rapida soddisfazione degli interessi di natura patrimoniale dei lavoratori, la fonte propulsiva di tale istituto è contenuta nell'art. 8, c. 2, lett. e), legge 14 febbraio 2003 n. 30 (legge Biagi) che conferiva al Governo la delega per semplificare la procedura per la soddisfazione dei crediti di lavoro correlata alla promozione di soluzioni conciliative in

sede pubblica, delega poi attuata proprio per mezzo dell'art. 12, D.Lgs. n. 124/2004.

(2) MLPS nota 15 maggio 2006, n. 101/Ris.

(3) INL nota 24 maggio 2018, n. 4623 per mezzo della quale l'Agenzia afferma che, se nel corso dell'accertamento ispettivo vengano rilevati crediti patrimoniali in favore dei lavoratori di un'impresa sottoposta ad amministrazione giudiziaria a se-

Approfondimenti

Per l'adozione del provvedimento di diffida accertativa il personale ispettivo dovrà valutare soltanto i crediti da lavoro oggettivamente non prescritti nel termine quinquennale decorrente dal momento in cui il diritto poteva essere fatto valere. Il personale ispettivo dovrà comunque tenere in debito conto gli atti interruttivi eventualmente posti in essere e documentati dal lavoratore ai sensi dell'art. 1219 c.c. (4).

Una volta notificato ritualmente il provvedimento di diffida accertativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di pagare la somma ivi indicata, direttamente a favore del lavoratore, nel termine di trenta giorni.

Qualora, tuttavia, il datore di lavoro diffidato non ritenga di dover adempiere (in tutto o in parte) al provvedimento, ha facoltà di promuovere, nel termine perentorio di trenta giorni dalla notifica, un tentativo di conciliazione presso l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente. In considerazione delle caratteristiche e delle finalità dell'istituto, la conciliazione va effettuata secondo le modalità procedurali previste dall'art. 11, D.Lgs. n. 124/2004 (conciliazione monocratica). L'eventuale accordo raggiunto in quella sede ha come conseguenza la perdita di efficacia della diffida accertativa, con la conseguenza che le rinunzie e le transazioni economiche risultanti a verbale sono inoppugnabili ai sensi dell'art. 2113, c. 4, c.c. ed il verbale di accordo, su istanza della parte interessata, diviene esecutivo con decreto del giudice competente, come previsto, in via generale, per tutte le conciliazioni monocratiche, dal c. 3-bis, art. 11, D.Lgs. n. 124/2004 (5).

La prima novità introdotta dalla legge n. 120/2020 è rappresentata dall'estensione delle garanzie a favore del lavoratore creditore. Difatti, dal 15 settembre scorso, **la diffida trova applicazione non soltanto nei confronti del datore di lavoro, ma anche nei confronti dei soggetti che comunque utilizzino le prestazioni di lavoro e**

guito di sequestro ai sensi dell'art. 20, D.Lgs. n. 159/2011 (c.d. Codice delle Leggi Antimafia), il personale ispettivo non può adottare il provvedimento di diffida accertativa. Difatti, spiega l'INL, in questo caso il Legislatore prevede espressamente il divieto per i creditori di intraprendere azioni esecutive a seguito dell'adozione del provvedimento di sequestro (cfr. art. 55, D.Lgs. n. 159/2011). In tali circostanze, ai fini del riconoscimento dei crediti anche dei lavoratori, è previsto che sia il giudice delegato a verificare, previa richiesta di ammissione del credito da parte del soggetto interessato, la ricorrenza delle condizioni.

(4) Cfr. INL nota 23 gennaio 2020, n. 595.

che sono considerati solidalmente responsabili per i crediti accertati. In pratica certamente parliamo di:

- committente nell'ambito di contratti di appalti e subappalto di opere e di servizi (cfr. art. 1676 c.c.; art. 29, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003);
- utilizzatore nel contratto di somministrazione di lavoro (cfr. art. 35, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015);
- distaccatario nell'ambito del distacco transnazionale (cfr. art. 4, D.Lgs. n. 136/2016; INL circ. n. 1/2017).

Non solo. Difatti, negli ultimi anni è emerso un rilevante orientamento giurisprudenziale e amministrativo che si è mostrato disponibile ad estendere, in via analogica, il principio della responsabilità solidale anche ad altre fattispecie negoziali affini all'appalto, in ragione di una maggior tutela dei lavoratori interessati. Proprio in questo solco si va a collocare la Sentenza della Corte costituzionale n. 254/2017 che ha fornito una rivoluzionaria interpretazione estensiva dell'art. 29, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003 affermando che non solo nell'appalto devono essere presenti queste forme di garanzia, ma che “*(...) il committente è obbligato in solido (anche) con il subfornitore relativamente ai crediti lavorativi, contributivi e assicurativi dei dipendenti di questi*”.

Traendo spunto da questa decisione, l'INL ha evidenziato che il vincolo di solidarietà previsto dall'art. 29, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003, oltre che alla catena degli appalti, va necessariamente esteso a tutte le forme di decentramento produttivo (es. subfornitura, rapporti tra consorzio e società consorziate, distacco) nelle quali viene in rilievo l'esigenza di salvaguardia dei lavoratori in presenza di una “dissociazione” tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione lavorativa (6).

Conseguentemente la novella legittima oggi il personale ispettivo dell'INL ad emettere il provvedimento di diffida accertativa anche nei confronti dell'utilizzatore delle prestazioni lavorative

(5) L'INL, per mezzo della nota 30 maggio 2019, n. 5066, ha evidenziato che “non appare possibile dare rilievo ad accordi conciliativi intervenuti in forme diverse da quelle prescritte dall'art. 12, sia nel caso in cui intervengano prima della validazione della diffida accertativa sia in fase successiva. Ne consegue che, una volta adottata e validata la diffida accertativa, eventuali motivi di doglianza da parte del datore di lavoro in ordine a conciliazioni intervenute presso altre sedi potranno essere fatte valere giudizialmente esclusivamente nella fase dell'opposizione all'esecuzione”.

(6) Cfr. INL circ. n. 6/2018.

(obbligato in solido) nell'ambito di tutte le sudette forme di esternalizzazione, ivi comprese quelle illecite (es. appalto illecito (7) o somministrazione fraudolenta (8)).

Proprio con riferimento alle forme illecite di esternalizzazione, la **determinazione delle retribuzioni dovute al lavoratore**, secondo la circolare INL n. 6/2020, andrà fatta sulla base del contratto collettivo applicato dall'utilizzatore anche per quanto riguarda l'inquadramento contrattuale del lavoratore (9). Difatti, rimarca l'Agenzia, l'art. 35, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015 prevede che *“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”*.

Un'altra importante novità riguarda la possibilità, per i destinatari del provvedimento in questione, di promuovere - in alternativa alla richiesta di conciliazione monocratica - un **ricorso al direttore dell'Ispettorato territoriale che ha adottato l'atto entro trenta giorni dalla notifica**. Il ricorso, da notificare anche al lavoratore (10), sospende l'esecutività della diffida ed è deciso nel termine di sessanta giorni dalla presentazione (11).

La suddetta variazione sulla competenza decisoria del ricorso è la naturale conseguenza della terza novità prevista per questo istituto: ***l'abolizione del decreto direttoriale confermativo della diffida adottata dall'ispettore***. Questo emendamento comporta, difatti, un apprezzabile snellimento della procedura in quanto prevede che la diffida acquista automaticamente efficacia di titolo esecutivo, senza alcun provvedimento ulteriore da parte del dirigente di sede o altro provvedimento da parte dell'ufficio:

- trascorsi 30 giorni dalla notifica, salvo che non sia promosso un tentativo di conciliazione o sia presentato ricorso al direttore dell'ufficio che ha adottato l'atto;
- in caso di mancato raggiungimento di un accordo in sede conciliativa, attestato da apposito verbale;
- in caso di rigetto del ricorso.

Prima con la circ. 5 ottobre 2020 n. 6 e poi con la nota 7 ottobre 2020, n. 811, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha fornito alcune rilevanti indicazioni operative per la corretta emanazione del provvedimento in parola e per la gestione dell'eventuale fase di contenzioso (12).

(7) Art. 18, c. 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003.

(8) Art. 35-bis, D.Lgs. n. 81/2015.

(9) L'INL, con la circ. n. 3/2019 in tema di somministrazione fraudolenta, difatti evidenziava che “Sarà, infine, possibile adottare il provvedimento di diffida accertativa ex art. 12, D.Lgs. n. 124/2004 nei confronti del committente/utilizzatore, sulla scorta del Ccni da quest'ultimo applicato”.

(10) Ancorché prevista per legge, si ritiene che la mancata notifica del ricorso da parte del ricorrente anche al lavoratore non renda lo stesso comunque improcedibile.

(11) In precedenza, era possibile presentare il ricorso ammi-

nistrativo al Comitato per i rapporti di lavoro istituito presso il corrispondente Ispettorato interregionale del lavoro, solo a fronte della successiva validazione del provvedimento di diffida da parte del direttore dell'ITL che adottava l'atto e che lo rendeva così esecutivo. Il termine per la decisione era di novanta giorni dal ricevimento del ricorso decorsi i quali maturava il silenzio rigetto.

(12) Con la nota 13 ottobre 2020, n. 845, l'Agenzia ha inoltre trasmesso ai propri uffici la modulistica di riferimento da utilizzare nelle varie fasi del procedimento.

Approfondimenti

Diffida accertativa - Indicazioni operative dell'INL	
Diffida accertativa in caso di appalto	<ul style="list-style-type: none">La diffida accertativa, nell'ambito di un appalto o di una somministrazione di manodopera, avrà in ogni caso come destinatari sia il datore di lavoro sia l'effettivo utilizzatore delle prestazioni di lavoro obbligato in solido ai quali il lavoratore potrà, quindi, indifferentemente rivolgersi per la riscossione del credito patrimoniale.La diffida all'obbligato in solido va notificata anche in ipotesi di accertata illecita esternalizzazione (es. appalto illecito, somministrazione fraudolenta).
Notifica del provvedimento	<ul style="list-style-type: none">Una volta accertato il debito patrimoniale in capo al datore di lavoro, la diffida accertativa va notificata esclusivamente al datore di lavoro e all'eventuale responsabile in solido.La diffida va notificata al lavoratore soltanto dopo che la stessa ha acquisito efficacia di titolo esecutivo (in originale, unitamente alla prova dell'avvenuta notifica del provvedimento al datore di lavoro e all'eventuale responsabile in solido).
Tentativo di conciliazione in sede monocratica	<ul style="list-style-type: none">Nelle esternalizzazioni la facoltà di richiederla è prevista tanto a favore del datore di lavoro quanto dell'obbligato in solido.Vanno convocati tutti i soggetti coinvolti (datore di lavoro, lavoratore ed eventuale obbligato in solido).Nell'eventualità in cui siano formalizzate distinte istanze di conciliazione da parte dei soggetti obbligati, si dovrà assicurare sempre la loro trattazione unitaria in presenza di tutte le parti.Fino alla conclusione della procedura conciliativa, è sospesa l'esecutività della diffida.La quantificazione dei contributi dovuti avviene sempre in relazione alle somme accertate ed oggetto di diffida (e non su quelle eventualmente diverse oggetto di conciliazione).
Accordo siglato soltanto da uno dei soggetti obbligati	<ul style="list-style-type: none">La diffida accertativa perderà efficacia soltanto nei confronti di chi ha sottoscritto l'accordo, mentre acquisterà valore di titolo esecutivo nei confronti della parte che non abbia aderito alla conciliazione;Dell'avvenuta conciliazione si darà informazione anche all'eventuale coobbligato che non abbia inteso partecipare all'incontro;
Ricorso al direttore dell'ITL che ha emesso l'atto	<ul style="list-style-type: none">Va proposto direttamente nei confronti della diffida adottata dal personale ispettivo.La facoltà è riconosciuta tanto al datore di lavoro diretto quanto all'obbligato solidale.Il ricorrente deve notificarlo anche al lavoratore unitamente alla diffida accertativa.Sospende l'esecutività della diffida.È deciso espressamente nel termine di 60 gg. dalla presentazione del ricorso (termine ordinatorio).La decisione viene presa esclusivamente sulla base della documentazione in possesso dell'ITL e di quella eventualmente prodotta dal ricorrente, senza alcun contraddittorio fra le parti.L'eventuale accoglimento del ricorso impedisce la formazione del titolo esecutivo.
Accoglimento parziale del ricorso	Il personale ispettivo procederà alla rettifica del provvedimento di diffida in conformità alle indicazioni contenute nella decisione del ricorso e procederà così a rinotificarla a tutte le parti;
Compresenza di istanza di conciliazione e ricorso amministrativo	<ul style="list-style-type: none">In linea generale è prevista l'alternatività tra i due rimedi. Tuttavia, laddove i soggetti obbligati siano due (datore di lavoro e obbligato in solido) è possibile che gli stessi attivino, entro il termine di 30 giorni, l'una istanza di conciliazione e l'altro ricorso amministrativo.In tali casi, si dovrà dare corso, in via prioritaria, al tentativo di conciliazione esclusivamente tra il lavoratore e il soggetto istante (senza, quindi, possibilità di estensione al secondo obbligato che ha, invece, proposto il ricorso) e, una volta definita la conciliazione, si procederà con l'esame del ricorso amministrativo.
Modalità di trasmissione degli atti	Al fine di assicurare uno snellimento delle procedure, per tutte le comunicazioni è raccomandabile l'utilizzo della PEC.
Automatica formazione del titolo esecutivo	Trascorsi 30 gg. dalla notifica, la diffida adottata dal personale ispettivo acquista automaticamente efficacia di titolo esecutivo, senza alcun provvedimento ulteriore da parte del dirigente della sede o altro provvedimento da parte dell'ufficio, salvo che non sia promosso un tentativo di conciliazione o sia presentato ricorso al direttore dell'ufficio che ha adottato l'atto.
Regime intertemporiale	Per i provvedimenti notificati prima del 15 settembre 2020 troverà applicazione la previgente disciplina, anche in relazione all'eventuale presentazione e decisione dei ricorsi da parte del Comitato per i rapporti di lavoro di cui all'art. 17, D.Lgs. n. 124/2004.

L'alternatività del ricorso al tentativo di conciliazione, la riduzione dei tempi per la decisione del gravame (da novanta a sessanta giorni) e l'abolizione dell'attuale decreto direttoriale confermativo lasciano presagire un apprezzabile abbattimento dei tempi necessari per arrivare alla conclusione del procedimento a favore del lavoratore creditore.

Provvedimento di disposizione

Il potere di disposizione è stato originariamente previsto dall'art. 10, D.P.R. n. 520/1955 che ne consentiva l'utilizzo per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Con la riforma dei servizi ispettivi del 2004, la possibilità di utilizzo di questo provvedimento è stata estesa anche alla materia di lavoro e di legislazione sociale.

Esso consiste nella **facoltà attribuita esclusivamente al personale ispettivo dell'INL** di impartire, a carico del datore di lavoro ispezionato, un adempimento immediatamente esecutivo reso obbligatorio in forma generica dalla legge ma i cui contenuti vengono declinati, di volta in volta, in modo specifico nel provvedimento. La circolare n. 24/2004 del Ministero del lavoro evidenziava che “*a differenza della diffida, la disposizione impone al datore di lavoro un obbligo nuovo, che viene a specificare quello genericamente previsto dalla legge, specie laddove essa non regolamenta fin nei dettagli la singola fattispecie considerata*”.

In pratica si tratta di un provvedimento, elaborato in forma scritta dal personale ispettivo, col quale si “ordina” al datore di lavoro di eliminare determinate irregolarità entro un certo lasso temporale pena l’applicazione, in caso di non ottemperanza, di una sanzione (13).

Il comma 3, lett. b) art. 12-bis, pur confermando la struttura e i presupposti, riscrive completamente l’art. 14, D.Lgs. n. 124/2004 **ampliandone ulteriormente l’ambito di utilizzo a tutti i casi in cui le irregolarità in materia di lavoro e legisla-**

zione sociale non comportino già l’applicazione di una sanzione amministrativa o penale. Di fatto, col “nuovo” provvedimento di disposizione, da un lato si conseguirà una semplificazione nelle attività di controllo di competenza degli organi di vigilanza e, dall’altro, una semplificazione nell’adeguamento alle disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale da parte del datore di lavoro, con conseguente apprezzabile incremento della tutela sostanziale a favore dei lavoratori.

Con l’occasione, il Legislatore ha approfittato per chiarire in maniera esplicita che la mancata ottemperanza della disposizione comporta adesso l’applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro e che, in tal caso, non trova applicazione la procedura premiale della diffida prevista dall’art. 13, c. 2, D.Lgs. n. 124/2004 (14).

Per mezzo della circolare n. 5/2020 l’Ispettorato nazionale del lavoro ha fornito, al proprio personale ispettivo, le prime indicazioni operative per il **corretto utilizzo del potere di disposizione** a seguito delle modifiche introdotte dalla legge di conversione del Decreto semplificazioni.

Potere di disposizione: indicazioni operative dell'INL	
Campo di applicazione del provvedimento e raccordo sistematico	Poiché non è stato emendato il precedente impianto normativo, ma è stato semplicemente esteso il campo di applicazione del provvedimento, di fatto oggi esistono due distinti ambiti applicativi: <ul style="list-style-type: none"> • <i>in tutti i casi in cui viene rilevata un’irregolarità in materia di lavoro e legislazione sociale che non sia già soggetta a sanzione penale o amministrativa</i>, va applicato il nuovo provvedimento di disposizione previsto dall’art. 14, c. 1, D.Lgs. n. 124/2004 (come sostituito dall’art. 12-bis, D.L. n. 76/2020); • <i>qualora venga accertata una violazione in materia di “prevenzione infortuni” nonché “per l’applicazione di norme obbligatorie per cui sia attribuito all’Ispettorato dalle singole leggi un apprezzamento discrezionale”</i> va applicato, invece, il tutt’ora vigente provvedimento di disposizione previsto dall’art. 10, D.P.R. n. 520/1955.
Conseguenze in caso di inottemperanza	<ul style="list-style-type: none"> • La mancata ottemperanza alla disposizione di cui al nuovo art. 14, D.Lgs. n. 124/2004 è soggetta alla s.a. da € 500 a € 3.000 (violazione non diffidabile ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004). • La mancata ottemperanza alla disposizione di cui all’art. 10, D.P.R. n. 520/1955, continua ad essere punita dall’art. 11, D.P.R. n. 520/1955: <ul style="list-style-type: none"> - con la s.a. da € 515 a € 2.580 (importi così quintuplicati ex art. 1, c. 1177, legge n. 296/2006); - con la pena dell’arresto fino ad un mese o dell’ammenda fino a € 413, se l’inoservanza riguarda disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di sicurezza o igiene del lavoro.
Ricorso amministrativo:	<ul style="list-style-type: none"> • Per entrambe le fattispecie è ammesso ricorso, entro 15 giorni, al direttore dell’ITL nel cui ambito è stato adottato il provvedimento. • Il direttore decide entro i successivi 15 giorni. • Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. • Il ricorso non sospende l’esecutività della disposizione.
Ricorso giurisdizionale	

(13) Anche la giustizia amministrativa ha riconosciuto tale potere coerente con il quadro normativo. Difatti, sia la decisione del Tar della Lombardia n. 830 del 28 marzo 2011 che la successiva sentenza del Consiglio di Stato n. 5801 del 4 maggio 2015, hanno ritenuto legittimo l’ordine dispositivo emanato dagli ispettori del lavoro finalizzato ad indicare sul Lul gli orari di entrata e di uscita dal lavoro del personale di un’impresa di

pulizie per verificare il rispetto degli artt. 7 e 8, D.Lgs. n. 66/2003 sulla disciplina dell’orario di lavoro.

(14) In passato, in via interpretativa, il Ministero del lavoro con la circ. n. 24/2004 aveva affermato che l’inottemperanza alla disposizione comportava l’applicazione delle sanzioni amministrative e penali previste dall’art. 11, D.P.R. n. 520/1955.

Approfondimenti

Potere di disposizione: indicazioni operative dell'INL

Trattandosi di un potere non direttamente lesivo della sfera giuridica del destinatario, la cui inottemperanza è peraltro presidiata da una specifica sanzione, a fronte del rigetto del ricorso si ritiene che vi sia, a seconda dei casi, una giurisdizione di competenza del giudice ordinario o di quello penale (e non del giudice amministrativo).

Al fine di indirizzare correttamente l'operato del personale ispettivo, la circ. n. 5/2019 evidenzia come il nuovo potere di disposizione possa trovare applicazione in relazione al mancato rispetto tanto di norme legali quanto di disposizioni contenute nel contratto collettivo applicato, anche di fatto, dal datore di lavoro. In quest'ultima ipotesi, fatte salve alcune limitate eccezioni, l'adozione del provvedimento di disposizione va circoscritto alle previsioni contenute nella parte economica e normativa del Ccnl (e non anche di quella c.d. obbligatoria).

Conseguentemente, **alcuni possibili ambiti di adozione del provvedimento in questione sono:**

- violazione del pregetto contenuto nell'art. 8, D.Lgs. n. 66/2003 secondo cui, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro o, in mancanza, di almeno dieci minuti;
- nei contratti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, il mancato richiamo - nella lettera di assunzione o di proroga - delle disposizioni che regolano il diritto di precedenza a favore del lavoratore nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal medesimo datore di lavoro entro i successivi dodici mesi (cfr. art. 24, D.Lgs. n. 81/2015);
- il mancato rispetto delle "clausole sociali" contenute in norme di legge (cfr. art. 50, D.Lgs. n. 50/2016 Codice dei contratti pubblici) e in alcuni contratti collettivi (es. art. 4, Ccnl servizi di pulizia e servizi integrati/Multiservizi) che impongono

(15) Il Mlps con la circ. n. 20/2008 ha precisato che sul Libro unico del lavoro vanno registrati anche i lavoratori in somministrazione e i distaccati. Per quanto concerne le modalità di registrazione, il dicastero faceva presente che:

- è necessaria solo all'inizio e alla fine dell'impiego (cfr. Vademecum sul Lul del Mlps);
 - l'utilizzatore (o il distaccatario) dovrà limitarsi ad annotare i dati identificativi del lavoratore (nome, cognome, codice fiscale, qualifica e livello di inquadramento contrattuale, agenzia di somministrazione), mentre il somministratore (o il distaccante) dovrà procedere alle annotazioni integrali anche con riferi-

no, in capo ad un datore di lavoro subentrante, l'obbligo di riassumere i lavoratori impiegati dall'impresa alla quale questi succede nella gestione di un'attività in appalto o in concessione;

- mancata iscrizione nel Lul dei lavoratori somministrati e distaccati (MLPS, circ. n. 20/2008)(15);
- mancata indicazione sul Lul degli orari di entrata e di uscita dal lavoro del personale, necessari a verificare • il rispetto della disciplina sui tempi di lavoro (cfr. artt. 7 e 8, D.Lgs. n. 66/2003);
- il mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, degli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 252/2005 per le forme pensionistiche complementari (es. messa a disposizione dei lavoratori dell'apposita modulistica, fornire l'informativa preventiva, rilascio della ricevuta del modulo di scelta, omesso versamento delle trattenute e delle quote di Tfr ai fondi);
- il mancato versamento, a favore delle associazioni sindacali, delle quote associative eventualmente trattenute sulle retribuzioni (es. art. 7, sez. seconda, Ccnl industria metalmeccanica);
- nei confronti dei datori di lavoro che non applicano i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi "leader" o, comunque, trattamenti equivalenti (cfr. INL, circ. n. 2/2020);
- inosservanza del temporaneo divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo previsto, nell'attuale fase pandemica, dall'art. 46, D.L. n. 18/2020 e s.m.i. (16);
- qualora, nel corso dell'attività di vigilanza, emergano inosservanze di legge o contrattuali di natura patrimoniale, al fine di economizzare i

mento al calendario delle presenze e ai dati retributivi.

(16) In questo caso occorre una particolare cautela da parte del personale ispettivo in quanto il lavoratore, ancorché riasunto in ottemperanza del provvedimento di disposizione, potrebbe tuttavia perdere il già acquisito diritto alla NASPl senza ottenere corrispondenti garanzie sotto il profilo retributivo (es. mancata copertura della Cig per Covid-19). Inoltre, ci si potrebbe trovare d'avanti a licenziamenti c.d. "non oppositivi" nei quali il lavoratore, anche a fronte di un incentivo all'esodo, accetta il licenziamento intimatogli con accordo siglato in sede protetta (es. in sede sindacale ex art. 411 c.p.c.).

tempi dell'accertamento, si potrà valutare l'emanazione di una disposizione, in particolare quando tali inosservanze riguardino il trattamento di una pluralità di lavoratori fermo restando la successiva possibilità, in caso di inadempimento alla disposizione, di emanare i singoli provvedimenti di diffida accertativa a favore dei lavoratori creditori (INL, circ. n. 5/2020).

In ogni caso è fondamentale che, nella parte motivazionale del provvedimento di disposizione, venga sempre dettagliatamente specificata la fonte (legale o contrattuale) che fa sorgere l'obbligo di ottemperanza del datore di lavoro destinatario.

L'INL evidenzia, infine, l'inopportunità di ricorrere al potere di disposizione in riferimento ad obblighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una scelta negoziale delle parti (es. nel contratto individuale di lavoro), che non discendono, quindi, direttamente dalla legge o da contratti collettivi. Difatti, qualora tali obblighi abbiano natura patrimoniale, sarà eventualmente possibile attivare altri rimedi quali la conciliazione monocratica (anche contestuale) o la diffida accertativa.