



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

e p.c.

Alla Direzione centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro

Oggetto: art. 12, D. Lgs. 124/2004, come modificato dall'art. 12-bis, D.L. n. 76/2020 (conv. dalla L. n. 120/2020) – ambito di applicazione.

Sono pervenute alla scrivente Direzione richieste di chiarimenti in relazione all'ambito di applicazione del provvedimento di diffida accertativa ex art. 12, D.Lgs. n. 124/2004, come modificato dall'art. 12 bis, del D.L. n. 76/2020 (conv. da L. n. 120/2020).

In particolare, si chiede se sia possibile adottare il provvedimento in questione nei confronti della P.A., sia in qualità di datore di lavoro rispetto ai propri dipendenti diretti, sia in qualità di responsabile solidale ai sensi di quanto previsto dalla nuova formulazione dell'art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004 che, al comma 1, ha espressamente esteso l'ambito applicativo della diffida anche *“nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati”*.

Al riguardo, in conformità al parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di cui alla nota prot. n. 294 del 13 gennaio 2021, si rappresenta quanto segue.

In termini generali, l'ambito di applicazione dell'art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004 non pone limitazioni all'individuazione della platea dei destinatari del provvedimento che, pertanto, **non si riferisce esclusivamente a soggetti privati**.

Tuttavia, per quanto attiene al caso in cui la P.A. non paghi le retribuzioni dei propri dipendenti “diretti”, il ricorso alla diffida accertativa si può concretamente ipotizzare solo in casi residuali poiché, il più delle volte, esso si scontra con la disciplina speciale (e con i relativi divieti) dettata per i casi di grave dissesto finanziario degli Enti pubblici. Pertanto, ricorrendo tali circostanze, non si ritiene opportuno emettere un provvedimento di diffida accertativa che potrebbe confliggere con le specifiche normative che disciplinano le procedure in questione.

Più rilevante può apparire l'ipotesi in cui la P.A. sia chiamata a rispondere quale obbligata in solido con il datore di lavoro privato.

Si rammenta preliminarmente che, con nota n. 422 del 17 gennaio 2020, questa Direzione ha avuto modo di chiarire che le previsioni di cui all'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 *“non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni”*. Tale esclusione tuttavia non preclude ai lavoratori di fare ricorso alla tutela civilistica di cui all'art. 1676 c.c., agendo direttamente nei confronti dei soggetti committenti.

Pertanto, nell'ipotesi in cui le amministrazioni pubbliche ricoprano il ruolo di responsabili solidali ai

sensi del dettato di cui all'art. 1676 c.c., si ritiene possibile adottare il provvedimento di diffida accertativa per i crediti maturati dai lavoratori impiegati nell'appalto, "fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda".

Va tuttavia ricordato che, ai sensi del D.Lgs. n. 50/2016, le stazioni appaltanti pubbliche sono abilitate al c.d. intervento sostitutivo nell'ipotesi in cui siano verificate inadempienze retributive da parte dell'appaltatore nei confronti dei lavoratori impiegati nell'appalto. Nello specifico, il comma 6 dell'art. 30 stabilisce che *"in caso di ritardo nel pagamento delle retribuzioni dovute al personale di cui al comma 5 [ovvero il personale dipendente dell'affidatario o del subappaltatore o dei soggetti titolari di subappalti e cottimi di cui all'articolo 105, impiegato nell'esecuzione del contratto], il responsabile unico del procedimento invita per iscritto il soggetto inadempiente, ed in ogni caso l'affidatario, a provvedervi entro i successivi quindici giorni. Ove non sia stata contestata formalmente e motivatamente la fondatezza della richiesta entro il termine sopra assegnato, la stazione appaltante paga anche in corso d'opera direttamente ai lavoratori le retribuzioni arretrate, detraendo il relativo importo dalle somme dovute all'affidatario del contratto ovvero dalle somme dovute al subappaltatore inadempiente nel caso in cui sia previsto il pagamento diretto ai sensi dell'articolo 105"*.

Pertanto, in considerazione di quanto sopra, si ritiene che nei confronti delle P.A. sia sempre preferibile far precedere l'eventuale notifica della diffida accertativa da una informativa rivolta alla stazione appaltante e all'appaltatore/datore di lavoro **finalizzata all'attivazione delle citate procedure, con l'avvertenza che la mancata predisposizione delle misure previste dall'art. 30, comma 6, del D.Lgs. n. 50/2016 entro un termine ragionevolmente contenuto comporterà l'adozione della diffida accertativa anche nei confronti della stazione appaltante.**

Ai fini dell'esercizio del potere sostitutivo da parte della P.A., appare necessario che l'informativa contenga il calcolo preciso, sebbene nel suo ammontare complessivo, delle retribuzioni dovute a ciascun lavoratore impiegato nell'appalto, tenendo altresì conto che:

- la responsabilità della stazione appaltante è contenuta entro i limiti di importo dell'appalto;
- la possibilità di emettere la diffida accertativa nei confronti della stazione appaltante resta limitata ai soli lavoratori impiegati dall'appaltatore mentre, nel caso di eventuali subappalti, resta ferma la possibilità di notiziare la P.A. anche in relazione ai crediti vantati dai lavoratori impiegati dal subappaltatore nei cui confronti resta comunque possibile attivare il potere sostitutivo di cui al comma 5 dell'art. 30.

Anche nelle ipotesi in questione, l'eventuale sussistenza di procedure di dissesto porta alle medesime conclusioni sopra esplicitate in ordine all'opportunità di non emettere il provvedimento di diffida accertativa.

IL DIRETTORE CENTRALE
Dott. Danilo PAPA