

Accertamento e diffida della Direzione del Lavoro per retribuzioni da lavoro dipendente

Diffida accertativa per crediti patrimoniali e Diffida: due strumenti della Direzione del Lavoro che, dopo le indagini degli ispettori, servono per diffidare i datori di lavoro dal violare la disciplina del lavoro.

Diffida accertativa per crediti patrimoniali

Qualora vi siano inosservanze alla disciplina sul lavoro, da cui scaturiscono crediti del datore di lavoro in favore dei propri dipendenti, gli Ispettori della **Direzione del lavoro** territorialmente competente diffidano il datore a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti **[1]**. Si tratta, a riguardo, della cosiddetta **diffida accertativa per crediti patrimoniali**.

Il personale ispettivo ha tuttavia la facoltà (e non l'obbligo) di esercitare tale potere, tant'è che lo stesso Ministero raccomanda in proposito un **prudente apprezzamento** dei risultati dell'indagine e degli elementi obiettivi acquisiti **[2]**. La diffida accertativa può infatti aver luogo solo quando l'organo di vigilanza acquisisce **elementi obiettivi, certi e idonei** a determinare il calcolo delle spettanze patrimoniali del lavoratore.

Si può procedere a diffida accertativa anche in caso di rapporti di **lavoro autonomo** (collaborazione coordinata e continuativa e lavoro a progetto), almeno in tutte quelle ipotesi in cui l'erogazione dei compensi sia legata a presupposti oggettivi e predeterminati che non richiedano complessi approfondimenti in ordine alla verifica dell'effettivo raggiungimento o meno dei risultati dell'attività.

Entro **trenta giorni** dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere un **tentativo di conciliazione** presso la Direzione provinciale del lavoro. Qualora a seguito dell'incontro il datore raggiunga un accordo con il dipendente, la **diffida perde efficacia**.

Se invece decorre inutilmente il termine per esperire la conciliazione, oppure in sede conciliativa non si riesce a trovare un accordo, la diffida accertativa "acquista valore di accertamento tecnico, con efficacia di **titolo esecutivo**" (con apposito provvedimento del direttore della Direzione provinciale del lavoro). Questo vuol dire, in termini pratici, che il lavoratore ha in mano un documento della stessa forza di una sentenza e può agire mediante **esecuzione forzata** (previa notifica di un atto di messa in mora che si chiama "**atto di precetto**").

Nei confronti del provvedimento di diffida è ammesso ricorso davanti al **Comitato regionale per i rapporti di lavoro**, integrato con un rappresentante dei datori di lavoro ed un rappresentante dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale **[3]**.

La diffida

Diversa dalla "Diffida accertativa per crediti patrimoniali" è la **Diffida** della Direzione del Lavoro.

In caso di inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale, gli ispettori della Direzione Territoriale del lavoro (DTL) - anche degli Enti previdenziali, per i profili di competenza - diffida il datore di lavoro alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di **trenta giorni** dalla data di notificazione del verbale di accertamento **[4]**.

La diffida rappresenta pertanto, a differenza della diffida accertativa per crediti patrimoniali, una **condizione di procedibilità** in ipotesi di **illeciti amministrativi** in quanto l'organo di vigilanza è tenuto ad esercitarla ogniqualvolta ricorrano i presupposti di legge.

In proposito, il **Ministero** ha provveduto a chiarire il significato delle "violazioni comunque materialmente sanabili" stabilendo che:

- sono da ritenersi escluse dall'ambito della diffida le violazioni in cui l'interesse sostanziale (soprattutto relativo alla tutela dell'integrità psico-fisica e della personalità morale) protetto dalla norma non è in alcun modo recuperabile (ad esempio: per aver fatto superare le 48 ore medie di lavoro settimanale; per non aver rispettato adempimenti, di tipo non meramente documentale, in materia di apprendistato, lavoro minorile e genitori lavoratori; per aver utilizzato lavoratori dello spettacolo in mancanza del certificato di agibilità); mentre sono regolarizzabili tutti gli adempimenti di carattere documentale che non attengono esclusivamente alla tutela psico-fisica del lavoratore **[5]**;

- sono sanabili le violazioni amministrative relative ad adempimenti omessi, in tutto o in parte, che possono ancora essere materialmente realizzabili, anche qualora la legge preveda un termine per l'effettuazione dell'adempimento (illeciti omissivi istantanei con effetti permanenti);

- è esercitata la diffida anche nelle ipotesi in cui il trasgressore abbia, ancor prima della sua adozione, posto in essere il comportamento dovuto, sia pur tardivamente (c.d. diffida ora per allora).

In caso di **ottemperanza agli adempimenti** rilevati con la diffida, il datore di lavoro è ammesso al pagamento dell'importo delle sanzioni, nella misura pari al minimo previsto dalla legge ovvero alla misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, nei **15 giorni** successivi alla scadenza del termine di 30 giorni stabilito per la regolarizzazione delle inosservanze. Il pagamento di tali

somme estingue il procedimento sanzionatorio. Non è ammessa alcuna **rateizzazione** degli importi sanzionatori conseguenti a diffida **[6]**.