



**Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro  
Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro**

**INPS**

Direzione centrale entrate

**INAIL**

Direzione centrale rapporto assicurativo

e, per conoscenza:

**Provincia Autonoma di Bolzano**

**Provincia Autonoma di Trento**

**Ispettorato regionale del lavoro di Palermo**

**Oggetto:** Art. 12 bis, d.l. n. 76/2020 introdotto dalla L. n. 120/2020 – potere di disposizione. Prime indicazioni per il personale ispettivo.

L'art. 12 bis del d.l. n. 76/2020 (*"Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"*), introdotto in sede di conversione dalla L. n. 120/2020, ha riformato gli istituti della diffida accertativa per crediti patrimoniali e della disposizione già disciplinati, rispettivamente, dagli artt. 12 e 14 del d.lgs. n. 124/2004.

Trattasi di modifiche che, da un lato, semplificano l'utilizzo di tali poteri da parte del personale ispettivo e, dall'altro, ampliano sensibilmente la possibilità di garantire una tutela sostanziale ai lavoratori.

Con la presente circolare – condivisa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è in merito espresso con nota prot. 9860 del 28 settembre u.s. – si forniscono le prime indicazioni per un corretto utilizzo del potere di disposizione da parte del personale ispettivo.

Analoghe prescrizioni seguiranno riguardo alle modifiche apportate dal legislatore in tema di diffida accertativa.

### **Il nuovo potere di disposizione**

L'art. 12 bis del d.l. n. 76/2020 ha integralmente sostituito l'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004, ampliando notevolmente l'ambito di applicazione del potere di disposizione del personale ispettivo ai fini della tutela dei lavoratori e, più in generale, del rispetto della disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale.

#### **Articolo 14**

##### **(Disposizioni del personale ispettivo)**

1. Il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative.
2. Contro la disposizione di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.
3. La mancata ottemperanza della disposizione di cui al comma 1 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non trova applicazione la diffida di cui all'articolo 13 comma 2 del presente decreto.

La nuova formulazione dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004 prevede infatti la "possibilità" di adottare la disposizione "*in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative*" introducendo – come meglio si dirà in seguito – un presidio sanzionatorio in relazione a tutti gli obblighi normativi e contrattuali per i quali non è prevista alcuna conseguenza in caso di mancata o errata applicazione.

### **Raccordo sistematico**

Va premesso che la riedizione dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004 **non incide sulla vigenza degli artt. 10 e 11 del d.P.R. n. 520/1955** che disciplinano l'originario potere di disposizione.

L'intervento operato dall'art. 12 bis del d.l. n. 76/2020 produce esclusivamente l'effetto di estendere tale potere, rendendolo applicabile:

- "*in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative*" (art. 14, comma 1, d.lgs. n. 124/2004 come sostituito dall'art. 12 bis del d.l. n. 76/2020);
- "*in materia di prevenzione infortuni*" nonché "*per l'applicazione di norme obbligatorie per cui sia attribuito all'Ispettorato dalle singole leggi un apprezzamento discrezionale*" (art. 10, d.P.R. n. 520/1955).

Parimenti, in relazione alle diverse tipologie di disposizione, **permangono differenti regimi sanzionatori**.

La mancata ottemperanza alla disposizione di cui al nuovo art. 14 del d.lgs. n. 124/2004 è infatti soggetta alla sanzione amministrativa da 500 a 3.000 €, senza possibilità di applicare la procedura di diffida di cui all'art. 13 del medesimo d.lgs. n. 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*" da parte del personale ispettivo, continua invece ad essere punita:

- con la sanzione amministrativa da 515 a 2.580 € (importi così quintuplicati in forza dell'art. 1, comma 1177, della L. n. 296/2006);
- con la pena dell'arresto fino ad un mese o dell'ammenda fino a 413 € "*se l'inosservanza riguarda disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di sicurezza o igiene del lavoro*".

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

Il provvedimento di disposizione di cui al novellato art. 14 del d.lgs. n. 124/2004 è attribuito dal legislatore direttamente al "*personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro*" **al quale spetta pertanto in via esclusiva l'esercizio di tale potere** (la precedente formulazione faceva invece riferimento genericamente al "*personale ispettivo*") e, come già evidenziato, può essere esercitato "*in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative*". L'articolato normativo vuole dunque favorire, attraverso l'ordine impartito dall'ispettore del lavoro, il rispetto di tutte quelle norme che sono sprovviste di un presidio sanzionatorio.

Al fine di indirizzarne al meglio l'esercizio, **almeno in una prima fase**, nel rispetto della *ratio* sottesa all'intervento del legislatore – comunque rivolta ad una tutela indifferenziata dei diritti dei lavoratori – si ritiene che il nuovo potere di disposizione possa trovare applicazione in relazione al mancato rispetto sia di **norme di legge** sprovviste di una specifica sanzione, sia di **norme del contratto collettivo applicato anche di fatto dal datore di lavoro**.

Non appare invece opportuno il ricorso al potere di disposizione in riferimento ad obblighi che trovano la loro fonte **in via esclusiva** in una scelta negoziale delle parti, non derivanti quindi dalla legge o da previsioni collettive fermo restando che, qualora tali obblighi abbiano natura patrimoniale, sussiste sempre la possibilità di ricorrere alla conciliazione monocratica o alla diffida accertativa.

### **Ricorso amministrativo**

Per quanto concerne la possibilità di ricorrere avverso il provvedimento di disposizione, il nuovo art. 14 del d.lgs. n. 124/2004 non apporta sostanziali modifiche rispetto alla precedente formulazione.

È infatti previsto che contro la disposizione è ammesso ricorso, entro 15 giorni, al Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale 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.

### **Raccordo tra conciliazione monocratica, diffida accertativa e disposizione**

È l'occasione, in questa sede, di chiarire i rapporti tra i diversi istituti della conciliazione monocratica, della diffida accertativa e della disposizione in relazione alla mancata corresponsione di somme spettanti al lavoratore.

Va anzitutto rammentato come, nel caso della conciliazione monocratica, non sussista alcun accertamento ispettivo in ordine ad un eventuale credito del lavoratore, a differenza di quanto avviene in caso di adozione della diffida accertativa e della disposizione.

Come già indicato con circ. n. 36/2009 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in merito alle richieste di intervento che abbiano ad oggetto pretese di carattere esclusivamente patrimoniale, la conciliazione monocratica era e resta, peraltro, la **“la via assolutamente privilegiata di definizione della vicenda segnalata, alla quale potrà seguire un intervento ispettivo solo laddove il tentativo di conciliazione non sia andato a buon fine”**.

Qualora invece, nel corso dell'attività di vigilanza, emergano inosservanze di legge o contrattuali di natura patrimoniale, al fine di economizzare i tempi dell'accertamento il personale ispettivo potrà valutare la possibilità di emanare una disposizione, **in particolare quando tali inosservanze riguardino il trattamento di una pluralità di lavoratori**.

La disposizione potrà infatti consentire una rapida risoluzione delle criticità rilevate in caso di ottemperanza da parte del datore di lavoro.

Laddove invece il datore di lavoro non ottemperi alla disposizione e non opponga ricorso ex art. 14 d.lgs. n. 124/2004 avverso il provvedimento, come pure nel caso in cui venga rigettato il ricorso proposto, ferma restando l'adozione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 14, comma 3, del d.lgs. n. 124/2004, si potrà procedere alla emanazione delle diffide accertative, ove ne ricorrano i presupposti, oppure – quando necessario – previo esperimento di ulteriori approfondimenti in ordine alla quantificazione dei diritti patrimoniali di ciascun lavoratore.

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO  
Leonardo ALESTRA

DP