PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 7 - numero 1206 di venerdì 18 marzo 2005

Ispezioni e potere di diffida

Chiarimenti relativamente all'applicazione dell'art.13 del D.Lgs. 124/2004.

Pubblicità

Rispondendo ad un quesito avanzato dalla Direzione Provinciale del Lavoro di Modena, il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito al potere di diffida del personale ispettivo previsto dall'art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124 nel caso di una possibile individuazione di trasgressori corresponsabili. La nota chiarisce che la diffida è esercitata solo nei confronti del datore di lavoro.

L'art. 13 del D.Lgs. 124/2004 prevede:
"1. In caso di constatata inosservanza delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il datore di lavoro alla regolarizzazione delle inosservanze comunque sanabili, fissando il relativo termine.
2. In caso di ottemperanza alla diffida, il datore di lavoro e' ammesso al pagamento dell'importo delle sanzioni nella misura pari al minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa. Il pagamento dell'importo delle sanzioni amministrative estingue il procedimento sanzionatorio.
3. L'adozione della diffida interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, fino alla scadenza del termine per la regolarizzazione di cui al comma 1.
4. Il potere di diffida nei casi previsti al comma 1, e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, e' esteso, limitatamente alla materia della previdenza e dell'assistenza sociale, anche agli ispettori degli enti previdenziali, per le inadempienze da loro rilevate."

Nella nota del 16 marzo inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro di Modena, il Ministero affermato che "il potere di diffida è volto innanzitutto alla regolarizzazione delle violazioni sanabili e solo secondariamente riveste una funzione di carattere repressivo.
La diffida è dunque esercitata nei confronti del datore di lavoro, ossia di colui che ha il potere di regolarizzare la situazione giuridica violata. In considerazione di quanto sopra si ritiene che, a seguito dell'avvenuta regolarizzazione della violazione, il pagamento della sanzione nella misura minima stabilita dall'articolo 13 del D. L.vo n. 124/2004 debba essere posta a carico del solo datore di lavoro".

---

www.puntosicuro.it