



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 3 settembre 2024

APPROFONDIMENTI

[La semplificazione dei controlli ispettivi sulle attività economiche nel D.Lgs. 103/2024](#)
di Giuseppe Pacifico

NEWS DEL GIORNO

[Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro: pubblicato il 54° elenco](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Riforma fiscale: pubblicato in Gazzetta il Decreto correttivo](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Donne vittime di violenza: la guida Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Giusta causa: necessario verificare la rilevanza disciplinare anche con sentenza di patteggiamento](#)
di Redazione

APPROFONDIMENTI

La semplificazione dei controlli ispettivi sulle attività economiche nel D.Lgs. 103/2024

di Giuseppe Pacifico

La [nota INL n. 1357/2024 del 31 luglio 2024](#) fornisce i **primi chiarimenti operativi** a seguito dell'approvazione del D.Lgs. 103/2024, che ha previsto diverse **semplificazioni in materia di controlli sulle attività economiche**.

In particolare, gli articoli 3 e 4, D.Lgs. 103/2024, al fine di rendere maggiormente efficienti e coordinati i controlli sulle imprese evitando sovrapposizioni e duplicazioni, introducono due nuovi strumenti:

1. un **sistema di identificazione e gestione del rischio** su base volontaria per ambiti omogenei quali salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, protezione ambientale, igiene e salute pubblica. Le imprese potranno richiedere il rilascio di un **report certificativo** associato a un **livello di basso rischio**, da cui discende il **diritto per l'impresa di non essere sottoposta a controlli più di una volta l'anno** (articolo 5, comma 4);
2. un **fascicolo informatico di impresa** da alimentare con i dati raccolti tramite le liste di conformità gestite dall'Ispettorato: le Amministrazioni che si occupano di controlli, prima di avviare le attività di vigilanza di propria competenza, dovranno consultare il fascicolo tenuto dalle CCIAA e, successivamente, alimentarlo con gli esiti delle proprie verifiche.

Accanto a queste due novità di non immediata attuazione, l'articolo 6, D.Lgs. 103/2024, disciplina, in alternativa alla "classica" diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2024 – e questa è la novità principale del decreto in trattazione – la "**diffida amministrativa**", un atto prodromico alla contestazione degli illeciti oggetto di accertamento, che da un punto di vista procedurale **trova applicazione con riferimento alle violazioni accertate a partire dal 2 agosto 2024, anche se riferite a condotte poste in essere precedentemente**: in presenza delle condizioni prescritte dal D.Lgs. 103/2024 (e di seguito specificate), **il personale ispettivo dovrà diffidare l'interessato a "porre termine alla violazione, ad adempiere alle prescrizioni violate e a rimuovere le conseguenze dell'illecito amministrativo entro un termine non superiore a venti giorni dalla data della notificazione dell'atto di diffida"**.

In questo modo si prevede che, per alcune fattispecie di violazioni meno gravi e di carattere formale (tali, cioè, da non recare danno all'interesse pubblico), **gli imprenditori possano sanare le proprie condotte senza incorrere in sanzioni**.



Una volta notificato il suddetto provvedimento, secondo modalità ancora da definire, potranno pertanto verificarsi due situazioni:

- **in caso di ottemperanza, il procedimento sanzionatorio si estingue limitatamente alle inosservanze sanate, senza dunque alcun addebito sanzionatorio;**
- di converso, **in caso di mancata ottemperanza alla diffida entro il termine indicato, il personale ispettivo, entro 90 giorni dall'accertamento, dovrà provvedere a contestare l'illecito ai sensi dell'articolo 14, L. 689/1981** – tenendo conto, peraltro, che i termini concessi per adempiere alla diffida sono sospensivi di quelli per la notificazione degli estremi della violazione – applicando, conseguentemente, gli importi sanzionatori di cui all'articolo 16 della medesima L. 689/1981.

Il mancato adempimento alla diffida determinerà, altresì, la revoca del nuovo report certificativo (di cui all'articolo 3).

Perché possa trovare applicazione la “diffida amministrativa”, in luogo di quella “classica”, occorre che:

- per le violazioni accertate sia **prevista una sanzione amministrativa pecuniaria** (soggetta alla disciplina di cui alla L. 689/1981) **non superiore, nel massimo, a € 5.000** (individuato quale limite in astratto previsto dalla disposizione sanzionatoria e non come sanzione irrogata in concreto);
- la violazione debba essere **materialmente sanabile**, essendo escluse, pertanto, tutte quelle violazioni per le quali l'interesse giuridico tutelato non sia più recuperabile (come, ad esempio, avviene in caso di violazione delle disposizioni in materia di orario e tempi di lavoro di cui al D.Lgs. 66/2003);
- l'impresa oggetto di accertamento **nell'arco dei 5 anni precedenti non sia incorsa in violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale;**
- la violazione **non afferisca obblighi o adempimenti che riguardano la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;**
- la sanzione prevista in relazione alla condotta accertata **non sia espressione dell'adeguamento a “vincoli derivanti dall'ordinamento europeo e dal diritto internazionale”.**

Nelle more dell'emanazione di ulteriori chiarimenti, ivi compresa la puntuale elencazione delle **violazioni più ricorrenti** assoggettabili alla nuova “diffida amministrativa”, come preannunciato dalla circolare in commento, ci si interroga sulla reale portata di tale istituto, poiché, a una prima analisi, parrebbe suscettibile di trovare applicazione per un novero alquanto limitato di illeciti.



Seminario di specializzazione

Controllo dei lavoratori e gestione delle procedure disciplinari

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro: pubblicato il 54° elenco

di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [D.D. 2 agosto 2024, n. 73](#), ha pubblicato il 54° elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro.



LavoroPratico

La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**

per lo **Studio** del **Consulente del Lavoro**

scopri di più >



NEWS DEL GIORNO

Riforma fiscale: pubblicato in Gazzetta il Decreto correttivo di Redazione

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 182 del 5 agosto 2024 il [D.Lgs. 108 del 5 agosto 2024](#), recante “*Disposizioni integrative e correttive in materia di regime di adempimento collaborativo, razionalizzazione e semplificazione degli adempimenti tributari e concordato preventivo biennale*”, contenente le disposizioni correttive del D.Lgs. 221/2023, volto a incentivare l’adempimento spontaneo delle obbligazioni fiscali.

Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Donne vittime di violenza: la guida Inps

di Redazione

L'Inps ha pubblicato nella [sezione dedicata alle guide interattive](#) la guida per le donne vittime di violenza, che offre informazioni sui servizi e sulle prestazioni dell'Istituto per le donne vittime di *stalking*, violenza o abusi che abbiano o meno denunciato questi atti al numero verde 1522 per essere poste sotto la tutela dei Centri antiviolenza.

PF Percorso Formativo

Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>



NEWS DEL GIORNO

Giusta causa: necessario verificare la rilevanza disciplinare anche con sentenza di patteggiamento

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 17 maggio 2024, n. 13748, ha statuito che, al fine di valutare la giusta causa di licenziamento, anche in presenza di una sentenza di patteggiamento, è necessario verificare la sussistenza di concreti elementi di colpevolezza. La condotta accertata, se idonea a compromettere seriamente il rapporto di fiducia, può giustificare la sanzione massima.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore che abbia partecipato alla formazione di referti medici falsi con l'obiettivo di ottenere il riconoscimento dell'invaldità civile. La proporzionalità della sanzione disciplinare espulsiva dev'essere valutata in relazione alla gravità della condotta extralavorativa e alla sua capacità di ledere gli interessi morali e materiali del datore, nonché di compromettere il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più