



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 19 settembre 2024

NEWS DEL GIORNO

[Violazioni soggette a diffida amministrativa ex D.Lgs. 103/2024: ulteriori chiarimenti](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Decreto Salva infrazioni in Gazzetta Ufficiale: le novità per il lavoro](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Fondo credito: indicazione per iscritti alla Gestione unitaria prestazioni creditizie e sociali](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Tragitto casa-lavoro: quando rientra nell'orario di lavoro?](#)
di Redazione

BLOG

[I tempi di notifica della revoca del licenziamento](#)
di Roberto Lucarini

Violazioni soggette a diffida amministrativa ex D.Lgs. 103/2024: ulteriori chiarimenti

di **Redazione**

L'INL, con [nota n. 6774 del 17 settembre 2024](#), facendo seguito alla [nota INL n. 1357/2024](#), che ha fornito le prime indicazioni operative sull'applicazione del D.Lgs. 103/2024, elenca le violazioni che, sulla base del dettato normativo, si ritengono assoggettabili alla nuova diffida amministrativa disciplinata dagli articoli 1 e 6, D.Lgs. 103/2024. L'ispettorato precisa che dall'elenco sono escluse tutte le violazioni che non rispettano le condizioni indicate dal Legislatore, comprese le violazioni di carattere amministrativo legate al corretto adempimento di obblighi che si ritengono direttamente incidenti sulla possibilità di garantire un'efficace "sicurezza sociale" ai lavoratori (come previsto dall'articolo 6, D.Lgs. 103/2024), in applicazione dell'articolo 38, comma 2, Costituzione.

Inoltre, in relazione alle violazioni indicate, la nuova diffida non potrà trovare applicazione qualora, nei 5 anni precedenti l'inizio dell'accertamento, il medesimo trasgressore sia stato sanzionato per violazioni ritenute sanabili, sia ai sensi dell'articolo 6, D.Lgs. 103/2024, sia ai sensi dell'articolo 13, D.Lgs. 124/2004; ciò vale anche quando la violazione già commessa non sia necessariamente la medesima successivamente accertata, sia nelle ipotesi della c.d. diffida "ora per allora", sia nelle ipotesi in cui la precedente violazione sia stata oggetto di verbale unico e non necessariamente di ordinanza-ingiunzione.

La nota, nelle more dell'implementazione del sistema informatico in uso, contiene in allegato anche il modello di verbale di diffida amministrativa, da utilizzare per invitare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido "a porre termine alla violazione, ad adempiere alle prescrizioni violate e a rimuovere le conseguenze dell'illecito amministrativo entro un termine non superiore a 20 giorni dalla data della notificazione" (articolo 6, D.Lgs. 103/2024).



PF Percorso Formativo

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

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



NEWS DEL GIORNO

Decreto Salva infrazioni in Gazzetta Ufficiale: le novità per il lavoro

di **Redazione**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 217 del 16 settembre 2024 il [D.L. 131 del 16 settembre 2024](#), che introduce disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione Europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano.

In particolare, riguardano la materia lavoro:

- articolo 4 – Disposizioni in materia di affidamento delle concessioni demaniali marittime, lacuali e fluviali per finalità turistico-ricreative e sportive;
- articolo 9 – Modifiche al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, in materia di lavoratori stagionali di Paesi terzi;
- articolo 11 – Modifiche all'articolo 28 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di indennità risarcitoria onnicomprensiva prevista per gli abusi pregressi per il settore privati;
- articolo 12 – Modifiche all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in materia di disciplina della responsabilità risarcitoria per l'abuso di utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più



Fondo credito: indicazione per iscritti alla Gestione unitaria prestazioni creditizie e sociali

di Redazione

L'Inps, con [messaggio n. 3028 del 13 settembre 2024](#), ha illustrato i termini e le modalità di adesione al Fondo credito per i dipendenti iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali.

In particolare, i dipendenti già iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, prossimi alla cessazione dal servizio e che intendano iscriversi al Fondo credito dopo il pensionamento, possono aderire al Fondo entro l'ultimo giorno di servizio. Eventuali domande di adesione presentate oltre il termine non saranno accolte.

Inoltre, l'Istituto fornisce le modalità procedurali in sede di invio dell'ultima denuncia relativa al lavoratore in servizio per l'indicazione di uno specifico codice di cessazione, che identifichi sia i casi di accesso alle procedure di esodo ed espansione, sia i casi di accesso all'APE sociale.

Master di specializzazione

Pensioni e consulenza previdenziale

Scopri di più



Tragitto casa-lavoro: quando rientra nell'orario di lavoro?

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 31 maggio 2024, n. 15332, in tema di orario di lavoro, ha ritenuto che il tempo impiegato giornalmente per raggiungere la sede di lavoro non può, in via generale, considerarsi esplicazione dell'attività lavorativa vera e propria, non facendo parte del lavoro effettivo; esso, tuttavia, rientra nell'attività lavorativa vera e propria allorché sia lo strumento necessario per l'esecuzione della prestazione, ovvero si tratti di tempo del quale il lavoratore non può liberamente disporre o che caratterizza intrinsecamente la qualità dell'attività svolta in assenza di un luogo di lavoro fisso o abituale.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



I tempi di notifica della revoca del licenziamento

di **Roberto Lucarini**

Credo sia capitato a ciascuno di noi di avere qualche ripensamento; quindi, può accadere anche ad un datore di lavoro. Talora, anche se non dovrebbe accadere, si pone in essere un licenziamento con troppa frenesia, presi magari dalla situazione del momento; poi, ripensandoci, vorremmo poter ritornare sui nostri passi.

È possibile? Certo, grazie alla revoca dell'atto di licenziamento. Un istituto giuridico giustamente delimitato temporalmente, come vedremo, ma congegnato proprio per assistere l'eventuale ripensamento datoriale.

La norma, nel testo attuale introdotta dalla Legge Monti – Fornero, così recita:

“Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo” (ex articolo 18, comma 10, L. 300/1970).

In sostanza al datore di lavoro viene lasciato un margine di 15 giorni, per rivalutare la propria scelta espulsiva, che inizia dal giorno successivo alla data di ricevimento dell'eventuale impugnazione del licenziamento, da parte del lavoratore. Gli effetti di tale opzione revocatoria sono ben disegnati dalla norma stessa:

- il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità;
- il lavoratore avrà diritto alla retribuzione maturata nel periodo tra il recesso datoriale e la sua revoca;
- non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, in tema di licenziamento.

Questa struttura ha portato i Supremi Giudici, nella loro recente Ord. n. 16630/2024, a ribadire il concetto della natura giuridica dell'istituto in discorso. Viene dunque confermata la sussistenza di un vero e proprio diritto potestativo, in capo al datore di lavoro, il cui esercizio produce una modificazione immediata nella sfera giuridica del soggetto destinatario. Ciò vuol dire che, data appunto la natura dell'istituto della revoca come attualmente disciplinato, il lavoratore non potrà opporsi alla volontà datoriale di ripristinare l'originario rapporto di lavoro. Il limite posto dal legislatore è soltanto quello temporale: ossia la manifestazione di volontà di revoca deve necessariamente avvenire nei 15 giorni successivi all'impugnazione del

licenziamento, pena decadenza.

Ricordo, per inciso, che nella disciplina previgente la revoca del licenziamento era senz'altro praticabile, ma con un determinato limite operativo: la volontà revocatoria, una volta che il licenziamento fosse stato regolarmente notificato al lavoratore, andava soggetta all'accettazione di quest'ultimo il quale, dunque, era pienamente coinvolto fino al punto di poter opporsi alla volontà datoriale e dar corso ad una causa.

La differenza è dunque sostanziale, com'è facile verificare.

Nell'Ordinanza innanzi citata, inoltre, viene affrontato un ulteriore delicato tema, relativo all'istituto della revoca, ossia quello della rilevanza della data di notifica. Nel caso in esame ai Supremi Giudici, peraltro assai particolare, il datore di lavoro aveva atteso per l'invio della comunicazione della revoca l'ultimo giorno disponibile, dei 15 concessi. L'atto, tuttavia, era giunto al lavoratore il giorno successivo, dunque oltre il termine massimo. Il dubbio era: quale dei due momenti era da valutarsi valido ai fini della decadenza?

La Cassazione non ha dubbi, data la natura giuridica dell'istituto: applicando al caso il principio di scissione degli effetti dell'atto, quest'ultimo si intende posto in essere alla data dell'avvenuta spedizione e non, dunque, alla data della sua ricezione. Ciò in quanto la manifestazione di un diritto potestativo presuppone che *“l'esercizio di tale diritto produce la modificazione immediata della sfera giuridica del destinatario”*.

Abbiamo dunque visto come debba valutarsi, sul piano giuridico, il diritto di revoca del licenziamento; così come abbiamo riscontrato la regola temporale che riguarda la manifestazione della volontà datoriale. Ma, a margine, abbiamo anche imparato un'altra cosa: mai rifarsi, se possibile, all'ultimo giorno.

Special Event

**Come scrivere una lettera di
licenziamento**

Scopri di più