

La diffida è sanabile in 45 giorni ma sempre con la sanzione

Decreto Trasparenza/2

Per adempiere ci sono
30 giorni più
15 per fare il pagamento

Enzo De Fusco
Giuseppe Maccarone

Il decreto trasparenza (Dlgs 104/2022), terminata la vacatio legis, entra oggi in vigore. L'Ispettorato nazionale del lavoro ha diffuso la circolare 4/2022 con cui fornisce alcune prime indicazioni e individua talune soluzioni che rispondono, se pure parzialmente, ad alcuni dubbi.

La circolare, incentrata essenzialmente sull'aspetto sanzionatorio, evidenzia come, per quasi tutte le violazioni, sia possibile, in caso di verifica, fare ricorso all'istituto della diffida.

La diffida non deve mai essere considerata alternativa alla sanzione; quest'ultima verrà comunque comminata, anche se nella misura minima prevista dalla legge (in questo caso 250 euro per ciascun lavoratore).

Circa i termini per adempiere, va ricordato che gli stessi sono stabiliti (articolo 13, comma 2, del Dlgs 124/2004) in 30 giorni utili, decorrenti dalla data di notifica del verbale; questo è il tempo posto a disposizione dei datori di lavoro per sanare la violazione.

Il comma 3 dello stesso articolo fissa il termine per il pagamento dell'importo della sanzione, nella misura del minimo prevista dalla legge, in 15 giorni e,

visto che lo stesso decorre dalla scadenza dei 30 giorni, l'arco temporale in cui può trovare applicazione l'intero processo di sanatoria, diventa di 45 giorni.

Sul punto il ministero del Lavoro con le circolari 41/2010 e 10/2011 ha chiarito che la perentorietà della regolarizzazione si realizza esclusivamente al termine dei 45 giorni dalla notifica della diffida. Questo vuol dire che il termine di 30 giorni è ordinario, con la conseguenza che l'azienda può sanare l'illecito e pagare la sanzione minima anche nel quarantacinquesimo giorno.

Se l'azienda non adempie, entro i successivi 60 giorni (che decorrono dal quarantaseiesimo giorno) deve pagare la sanzione ridotta, pari al doppio del minimo o a un terzo del massimo, senza che venga emesso un ulteriore verbale (in questo caso, 500 euro).

Le tempistiche sin qui delineate non vanno confuse con le scadenze fissate dal Dlgs 104/2022.

Si tratta dei sette giorni successivi alla data di assunzione per consegnare le informazioni eventualmente non presenti nel contratto o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro e del mese a disposizione del datore di lavoro/committente per fornire le ulteriori informazioni previste all'articolo 1, comma 3, lettere g), i), l), m), q) e r), del Dlgs 152/1997. Su questo specifico punto, l'Inl giustamente fa notare che la sanzione sarà comminabile solo una volta spirati i termini sopra indicati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

