

## **UN CHIARIMENTO DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO (INL) SUL RAPPORTO TRA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI E CONCILIAZIONE AMMINISTRATIVA E SINDACALE.**

Con la nota n. 5066 del 30 maggio 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito chiarimenti circa il rapporto tra il procedimento di emanazione e convalida della diffida accertativa per crediti patrimoniali ai sensi dell'art. 12 d.lgs. n. 124/2004 e le conciliazioni svolte presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) ai sensi dell'art. 410 c.p.c., in sede sindacale di cui all'art. 411 c.p.c. o gli arbitrati ai sensi dell'art. 412 c.p.c.

In particolare, sono state esaminate sia le ipotesi in cui successivamente all'emanazione della diffida accertativa, ma prima della sua validazione, venga sottoscritto dalle parti un verbale di conciliazione (tra quelli di cui sopra), sia i casi in cui la conciliazione intervenga dopo la validazione della diffida accertativa.

Secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro: *“la circostanza che le pretese retributive siano oggetto di un accertamento ispettivo non può non avere riflessi sulla fase conciliativa”*.

L'INL, dunque, utilizzando quale riferimento legale la circolare n. 24/2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo la quale *“in caso di conciliazione [...] sotto il profilo contributivo e assicurativo [...], difformemente da quanto avviene per la conciliazione monocratica che non presuppone alcun accertamento da parte dell'organo di vigilanza, i versamenti non possono essere inferiori all'importo retributivo previsto dall'articolo 1 del D.L. n.338/1989, come convertito dalla legge n. 389/1989, col pagamento delle eventuali sanzioni civili e degli interessi legali”*, afferma che *“non appare possibile dare rilievo ad accordi conciliativi intervenuti in forme diverse da quelle prescritte dall'art. 12, sia nel caso in cui intervengano prima della validazione della diffida accertativa sia in fase successiva”*.

La conseguenza, secondo la nota n. 5066 del 30 maggio 2019, è che *“una volta adottata e validata la diffida accertativa, eventuali motivi di doglianza da parte del datore di lavoro in ordine a conciliazioni intervenute presso altre sedi potranno essere fatte valere giudizialmente esclusivamente nella fase dell'opposizione all'esecuzione”*.