



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

I presupposti indefettibili della diffida accertativa per i crediti patrimoniali, ex art. 12, D.Lgs. n. 124/2004

di *Eugenio Erario Boccafurni**

Il Tribunale di Napoli, con [sentenza n. 1751 del 07.03.2024](#), rigettando l'opposizione al provvedimento di diffida accertativa ex art. 12, D.Lgs. n. 124/2004, emessa dall'I.T.L. di Perugia, atteso il contenuto della **circolare del MLPS n°1/2013** (che elenca le tipologie di crediti diffidabili), ha fatto chiarezza circa i suoi presupposti indefettibili per l'emanazione:

“Le indicazioni della prassi amministrativa prevedono che possa formare oggetto del provvedimento di diffida accertativa qualsiasi istituto economico contrattualmente pattuito fra le parti e derivante dalla costanza del rapporto di lavoro o dalla cessazione dello stesso e che abbia natura retributiva, indennitaria, forfettaria o premiale [...]”. La disposizione **preclude**, quindi, il ricorso a questo tipo di strumento **ove si pongano questioni inerenti** – precisa, in modo condiviso dallo scrivente, il giudice Borrelli del Tribunale di Napoli nella sentenza n. 2618/2022 pubblicata il 10/05/2022 ed emessa nell’ambito del procedimento NRG n. 11609/2020 – **a qualificazione del rapporto di lavoro, “ossia quando si renda necessario accertare la natura della relazione lavorativa, sulla base di apprezzamenti di fatto connotati da discrezionalità, giacché una siffatta verifica implica attività istruttorie complesse e interpretative, rimesse dall’ordinamento giuridico alla autorità giudiziaria, con tutte le garanzie del processo. Nel caso di specie, ove è documentale ed incontestato che il rapporto di lavoro intercorso con il omissis è di natura subordinata, la diffida non risulta collegata ad alcuna valutazione di fatti suscettibili di vario apprezzamento, in presenza di regole tecniche ‘elastiche’ e quindi interpretabili con l’uso di una più incisiva discrezionalità. Diversamente il provvedimento è stato adottato sulla base di regole certe, cui il contratto ricollega la maturazione del credito. In altri termini è solo sulla durata della prestazione di lavoro giornaliera che si basa l’accertamento ispettivo, giacché in rapporto ad essa il contratto collettivo riconosce il diritto alla retribuzione (credito) in misura adeguata e proporzionata all’impiego delle energie lavorative, mediante un semplice calcolo matematico sviluppato sulle ore di lavoro e la retribuzione oraria prevista dal CCNL applicato dal datore di lavoro”**.

* Dottore di ricerca in Diritto del lavoro – Sapienza Università di Roma.

Le valutazioni espresse sono personali e non rappresentano il punto di vista dell’Ente di appartenenza.