

Roma, 31 Maggio 2019

LAV19163

SM

Oggetto: Lavoro. Varie

1. Ispettorato del Lavoro – diffida accertativa per crediti patrimoniali e procedure di conciliazione.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con la nota n.5066 del 30 Maggio u.s, ha fornito chiarimenti sulle possibili interferenze tra il procedimento di emanazione e convalida della diffida accertativa per crediti patrimoniali (art.12 del d.lgs 124/2004) e le procedure di conciliazione svolte presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro ai sensi dell'art. 410 c.p.c, in sede sindacale ex art. 411 c.p.c oppure nelle forme della risoluzione arbitrali ai sensi dell'art. 412 c.p.c.

Dopo aver ricordato che:

- l'art. 12, comma 2 sopra citato, disciplina la procedura di conciliazione conseguente la notifica della diffida accertativa per crediti patrimoniali in favore dei lavoratori;
- il Ministero del Lavoro, con la circolare n.24/2004 ha previsto che la conciliazione sulle retribuzioni non può avere riflessi sull'imponibile contributivo, da calcolarsi sempre secondo quanto accertato dall'organo ispettivo ai sensi del d.l 338/1989;

L'INL ha concluso 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”*. Per cui, di fronte ad un accertamento retributivo, la diffida accertativa degli ispettori del lavoro prevale sempre anche in presenza di una conciliazione intervenuta tra le parti, al di fuori della procedura di cui al più volte citato art. 12.

Una volta adottata e validata la diffida accertativa- prosegue l'INL, *“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.”*

2. Stress da lavoro correlato diventa una sindrome ufficiale.

L'Organizzazione mondiale della sanità, lo scorso 28 Maggio, ha incluso lo stress lavoro correlato (cd burn out) nell'11a revisione della classificazione internazionale delle malattie professionali (ICD-11), per cui diviene a tutti gli effetti una sindrome non associata ad una condizione medica.

La descrizione della sindrome è stata inserita nel capitolo dei "Fattori che influenzano lo stato di salute o il contatto con i servizi sanitari", con la seguente descrizione:

"Il burn-out è una sindrome concettualizzata come conseguenza dello stress cronico sul posto di lavoro che non è stato gestito con successo. È caratterizzato da tre dimensioni:

- stanchezza o esaurimento;
- distacco mentale dal proprio lavoro, o sentimenti di negatività o cinismo relativi al proprio lavoro;
- ridotta efficacia professionale.

Il burn out si riferisce specificamente ai fenomeni nel contesto occupazionale e non dovrebbe essere applicato per descrivere esperienze in altri ambiti della vita. "

L'Organizzazione Mondiale della Sanità sta per intraprendere lo sviluppo di linee guida basate sull'evidenza sul benessere mentale nei luoghi di lavoro

Maggiori dettagli sono disponibili sul sito dell'OMS https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

Cordiali saluti