

Il diritto sanzionatorio del lavoro dopo Jobs Act e depenalizzazione

Pierluigi Rausei

Dirigente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (*)

Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro Univ. di Bergamo

Adapt Professional Fellow

Centro Studi Internazionali DEAL Univ. Modena e Reggio Emilia

(*) Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene

Criterio di delega ampio

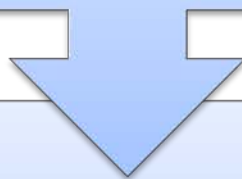
Art. 1, comma 6, *lettera f)*, legge n. 183/2014

“**revisione** del regime delle **sanzioni**, tenendo conto dell’eventuale **natura** formale della violazione, in modo da favorire l’immediata **eliminazione degli effetti** della condotta illecita, nonché valorizzazione degli **istituti di tipo premiale**”.

SANZIONI AMMINISTRATIVE

(pecuniarie – ordinarie)

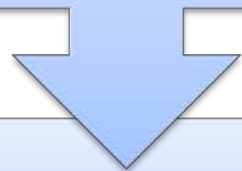
d.lgs. nn. 23/2015 - 81/2015 - 151/2015 - 8/2016



SANZIONI CIVILI

(ripristinatorie – risarcitorie – positive – interdittive)

d.lgs. n. 22/2015 - 23/2015 - 81/2015 - 148/2015 - 150/2015 - 151/2015



SANZIONI PENALI

(pecuniarie – detentive)

d.lgs. n. 81/2015 - 151/2015 - 8/2016

Sanzioni civili – *D.Lgs. nn. 23/2015 e 81/2015*

Per quelle **ripristinatorie** (volte a ripristinare tutele violate) un ruolo significativo assumono, per quanto asistematico, il pressoché totale abbandono della *tutela reintegratoria* nell'ambito dei licenziamenti individuali e collettivi per i nuovi assunti (ma anche per i vecchi assunti nelle aziende più piccole che incrementano l'organico), nonché il parametro normativo di disciplina correttiva per le *collaborazioni etero-organizzate* (art. 2, d.lgs. n. 81/2015)

Sanzioni civili – *D.Lgs. n. 81/2015*

Per quelle **risarcitorie** (volte a sanzionare la condotta illecita o irregolare del datore di lavoro imponendo il pagamento di somme a titolo di risarcimento) un passaggio sintomatico (ma comunque asistemático) è avvenuto nel contesto delle forme di lavoro flessibile (part-time e contratto a termine) e nella somministrazione di lavoro

Sanzioni civili

D.Lgs. nn. 22/2015, 148/2015 e 150/2015

Per quelle **positive** e **interdittive** (sul modello delle *astreintes* in analogia alla clausola penale -art. 1382 cod.civ.) si registra un intervento innovativo (ma senza una logica di riconduzione a sistema) in materia di politiche attive e passive del lavoro, con riferimento agli strumenti di sostegno del reddito per disoccupati e in costanza del rapporto di lavoro (*condizionalità* per i lavoratori, *bonus-malus* per le imprese)

Sanzioni amministrative – *D.Lgs. n. 151/2015*

Rileva l'intervento sulla **maxisanzione contro il lavoro sommerso** strutturata per soglie di punibilità, dove l'opzione legislativa perde l'originaria sistematicità (disapplicazione delle sanzioni su libro unico e collocamento; procedura speciale di diffida), rimodulando la reazione punitiva per chi impiega lavoratori irregolari (con una soglia invalicabile nel massimo) rispetto all'impiego "in nero" anche pluriennale (a fronte della originaria progressione proporzionale)

Sanzioni amministrative – *D.Lgs. n. 151/2015*

Sempre su un piano sanzionatorio amministrativo rilevano gli interventi sulle nuove sanzioni per soglia in materia di **libro unico del lavoro, prospetto di paga e assegni familiari**, come pure l'intervento rimodulatorio relativo alle modalità di revoca del provvedimento di **sospensione dell'attività imprenditoriale** (Circolare Ministero del Lavoro n. 26 del 12 ottobre 2015).

Sanzioni amministrative

Appare un quadro disorganico e disomogeneo, palesato dal nuovo illecito per la comunicazione della **cessazione del rapporto per licenziamento con offerta di conciliazione** (art. 6, co. 3, d.lgs. n. 23/2015) e dal confronto fra la sanzione per le **chiamate al lavoro dei lavoratori intermittenti** (art. 15, co. 3, d.lgs. n. 81/2015) che non ammette la diffida a regolarizzare e la nuova maxisanzione diffidabile.

Sanzioni penali

D.Lgs. nn. 81/2015 e 151/2015

Si annotano lievi innovazioni in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** (a rafforzamento delle tutele prevenzionistiche), mentre si confermano le sanzioni penali che governano il regime di flessibilità dei rapporti di lavoro, ma con *l'abolitio criminis* della **somministrazione fraudolenta**, che trova ora il suo irrituale contrappasso nelle proposte di legge contro il *caporalato*

Violazioni depenalizzate – D.Lgs. n. 8/2016

Tuttavia le *temporanee* conferme di sanzionabilità penale operate dal d.lgs. n. 81/2015 sono state destinatarie di un rapido superamento per effetto della robusta **depenalizzazione** introdotta dal d.lgs. n. 8/2016 (indice di un mancato coordinamento legislativo e di una palese carenza di *drafting* normativo fra le singole iniziative).

Violazioni depenalizzate – *D.Lgs. n. 8/2016*

dal 6 febbraio 2016 i reati in materia di lavoro e previdenza obbligatoria puniti con la sola pena della multa o dell'ammenda sono **trasformati in illeciti amministrativi** fatte salve le materie espressamente escluse, e cioè salute e sicurezza sul lavoro e immigrazione (Circolare Ministero del Lavoro n. 6 del 5 febbraio 2016)

Violazioni depenalizzate – D.Lgs. n. 8/2016

esternalizzazioni non sono più reato: la somministrazione abusiva, l'utilizzazione illecita di lavoratori in somministrazione da soggetto abusivo, l'appalto e il distacco illecitamente attuati con violazione dei diritti dei lavoratori

*Sanzione amministrativa di **50 euro** per lavoratore e per giornata con un **minimo di 5.000 euro** e un **massimo di 50.000 euro** (riducibili ai sensi della legge n. 689/1981)*

Violazioni depenalizzate – D.Lgs. n. 8/2016

previdenza e assistenza obbligatorie per gli omessi versamenti all'INPS dei contributi previdenziali, per la quota corrispondente alle ritenute operate nei riguardi di lavoratori dipendenti e collaboratori coordinati e continuativi, che diventano illecito amministrativo se non superano i 10.000 euro

Sanzione amministrativa da 10.000 euro a 50.000 euro (riducibili ex legge n. 689/1981) datore di lavoro non punibile se versa il dovuto entro tre mesi dalla notifica della violazione

Violazioni depenalizzate – D.Lgs. n. 8/2016

previdenza e assistenza obbligatorie sono illeciti amministrativi dichiarazioni false e atti compiuti per procurare indebite prestazioni previdenziali (non spettanti o per periodi e misura diversi e superiori) in materia di disoccupazione in edilizia nonché di malattia e maternità

Sanzione amministrativa da 20 euro a 206 euro e da 103 euro a 516 euro per ciascun lavoratore, ma la sanzione non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro (riducibili ai sensi della legge n. 689/1981)

Violazioni depenalizzate – D.Lgs. n. 8/2016

previdenza e assistenza obbligatorie sono illeciti amministrativi anche le dichiarazioni false e gli atti compiuti per procurare indebite prestazioni previdenziali ad agenti e rappresentanti di commercio e a giornalisti professionisti

Sanzione amministrativa da 5.000 euro a 10.000 euro (riducibili ai sensi della legge n. 689/1981)

Violazioni depenalizzate – D.Lgs. n. 8/2016

mercato del lavoro sono illeciti amministrativi: l'esercizio abusivo della attività di intermediazione senza scopo di lucro, l'esercizio senza autorizzazione delle attività di ricerca e selezione e di supporto alla ricollocazione del personale, anche con riferimento al collocamento dei lavoratori marittimi

Sanzione amministrativa da 5.000 euro a 10.000 euro (riducibili ai sensi della legge n. 689/1981)

Violazioni depenalizzate – D.Lgs. n. 8/2016

mercato del lavoro sono illeciti amministrativi: le violazioni del collocamento obbligatorio dei massaggiatori e dei massofisioterapisti privi di vista

Sanzione amministrativa per l'omessa assunzione da euro 2 a euro 12 per ogni giorno lavorativo e per ogni lavoratore non vedente non assunto, ma non inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro; per le omesse comunicazioni da 5.000 euro a 10.000 euro (riducibili ai sensi della legge n. 689/1981)

Violazioni depenalizzate – D.Lgs. n. 8/2016

mercato del lavoro è illecito amministrativo la illecita mediazione nell'assistenza ai lavoratori e ai loro aventi causa in materia di lavoro e previdenza

Sanzione amministrativa da 5.000 euro a 30.000 euro (riducibili ai sensi della legge n. 689/1981)

Violazioni depenalizzate – D.Lgs. n. 8/2016

discriminazioni di genere sono violazioni amministrative anche le condotte discriminatorie nell'accesso al lavoro e nello svolgimento del rapporto di lavoro in violazione delle tutele sancite dal d.lgs. n. 198/2006

Sanzione amministrativa da 5.000 euro a 10.000 euro (riducibili ai sensi della legge n. 689/1981)

L'attuale diritto sanzionatorio del lavoro soffre, oltre che per la mancata riconduzione a sistema, per un «equilibrio» difficilmente rintracciabile col principio di proporzionalità rispetto al quale palesa significative discrasie

non solo *proporzione* tra gravità del fatto illecito commesso e sanzione prevista dal Legislatore

ma anche criterio generale «*di congruenza degli strumenti normativi rispetto alle finalità da perseguire*» (Corte Cost., sent. n. 487/1989)