Il dlgs di depenalizzazione in vigore dal 6 febbraio cambia le regole per i datori di lavoro

Dalle omesse ritenute alle false dichiarazioni, sanzioni pesanti

Pagine a cura
DI VITANTONIO LIPPOLIS

Reati cancellati ma sanzioni più onerose: è questo l'effetto prodotto dal decreto legislativo 15 gennaio 2016 n. 8 che, in attuazione della legge delega n. 67/2014, entrerà in vigore il prossimo 6 febbraio e che degrada alcune rilevanti fattispecie criminose a illecito amministrativo.

In attesa delle prevedibili istruzioni ministeriali, ecco il quadro delle novità riguardanti la disciplina dei rapporti di lavoro.

In linea generale il decreto prevede una generica depenalizzazione di tutte le violazioni (non soltanto riferibili al mondo del lavoro ma anche ad altri e diversi settori) per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda. Sono pure coinvolti nel processo di depenalizzazione i reati che, nelle ipotesi aggravate, sono puniti con la pena detentiva sola, alternativa o congiunta a quella pecuniaria. In tal caso, le ipotesi aggravate vanno considerate fattispecie autonome di reato.

Il provvedimento fa espressamente salvi dalla trasformazione in illeciti amministrativi alcuni reati socialmente deplorevoli in materia di igiene e sicurezza (elencati nell'allegato al provvedimento) come quelli previsti dal dlgs n. 81/2008 (testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), dalla legge n. 257/1992 (norme relative alla cessazione dell'impiego dell'amianto) e dalla legge n. 1045/1939 (condizioni per l'igiene e l'abitabilità degli equipaggi a bordo delle navi mercantili nazionali).

L'intervento di depenalizzazione, quindi, implicitamente coinvolge:

- le esternalizzazioni di manodopera e le attività di ricerca e selezione del personale disciplinate dal dlgs n. 276/2003 attuativo della legge Biagi;
- alcuni adempimenti nei riguardi degli enti e istituti previdenziali quali il rilascio di false dichiarazioni o atti fraudolenti finalizzate a ottenere prestazioni previdenziali, i trattamenti di disoccupazione in edilizia e le prestazioni economiche per malattia e per maternità;
- alcune violazioni relative alle malattie professionali previste nel Tu degli infortuni sul lavoro (dpr n. 1124/1965) tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'art. 139 (riguardante l'obbligo, per il medico di effettuare la denuncia delle malattie professionali) e quelle contenute negli artt. 175 e 176 (contenenti le disposizioni per la silicosi e l'asbestosi);
- le violazioni riguardanti il collocamento obbligatorio dei massaggiatori e massofisioterapisti ciechi previste dalla legge n. 686/1961;
- le violazioni riguardanti la parità di trattamento tra uomo e donna previste dal dlgs n. 198/2006.

Per quanto riguarda il versamento delle ritenute previdenziali, l'art. 3, comma 6, del dlgs n. 8/2016 interviene, inoltre, sostituendo il testo dell'art. 2, comma 1-bis, del dl n. 463/1983 (convertito con modificazioni nella legge n. 638/1983) che contiene le sanzioni previste in caso di omesso versamento, da parte del datore di lavoro, della quota di contributi previdenziali a carico dei lavoratori (ivi compresi quelli relativi ai co.co.co. iscritti alla gestione separata ex legge n. 335/1995).

L'originaria disposizione puniva con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a 1.032 euro il datore di lavoro che operava le ritenute previdenziali previste dalla legge sulle retribuzioni dei suoi dipendenti, senza provvedere al conseguente versamento all'Inps.

Il testo novellato dal decreto distingue la sanzione in base al valore dell'omissione: se l'importo non versato resta nel limite di 10 mila euro per anno, al trasgressore si applicherà una mera sanzione amministrativa da 10 mila a 50 mila euro; viene, invece, confermata la sanzione penale della reclusione fino a 3 anni congiunta alla multa fino a euro 1.032 in caso di omessi versamenti che eccedono la soglia annua di 10 mila euro.

Si fa presente che per questa particolare violazione il datore di lavoro non è comunque punibile (né penalmente né amministrativamente) se versa quanto dovuto entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione.

Nella tabella si elencano le ipotesi di prossima depenalizzazione che, con maggiore frequenza, si possono verificare nell'ambito della gestione dei rapporti di lavoro.

Depenalizzazione violazioni sul lavoro: le nuove sanzioni

Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Conseguenze sanzionatorie
art. 18, co. 1 e 2 D.Lgs. n. 276/2003	Somministrazione abusiva e utilizzazione illecita di manodopera;	Art. 1, co. 1, e 6, D.Lgs. n. 8/2016	s.a. di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione a carico del somministratore e dell'utilizzatore; (1) (2)
art. 18, co. 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003	Appalto privo dei requisiti di cui all'art. 29, co. 1 del D.Lgs. n. 276/2003	Art. 1, co. 1, e 6, D.Lgs. n. 8/2016	s.a. di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di illecita occupazione a carico del pseudo committente e del pseudo appaltatore; (1) (2)
art. 18, co. 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003	Distacco privo dei requisiti di cui all'art. 30, co. 1 del D.Lgs. n. 276/2003	Art. 1, co. 1, e 6, D.Lgs. n. 8/2016	s.a. di 50 euro per ogni lavoratore e per ciascuna giornata di illecito distacco a carico del pseudo distaccante e del pseudo distaccatario; (1) (2)
art. 18, co. 1, D.Lgs. n. 276/2003	Esercizio abusivo dell'attività di intermediazione	art. 1, co. 1, 2 e 5, lett. a), D.Lgs. n. 8/2016	• Quando il contravventore non ha perseguito alcuna finalità di lucro: s.a. da 5.000 a 10.000 euro; (1) (2) • Se la condotta illecita viene posta in essere a scopo di lucro resta la contravvenzione e si applica la pena congiunta dell'arresto fino a 6 mesi e l'ammenda da 1.500 a 7.500 euro;
art. 18, co. 1, D.Lgs. n. 276/2003	Esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione e di supporto alla ricollocazione del personale	art. 1, co. 1, 2 e 5, lett. a), D.Lgs. n. 8/2016	s.a. da 5.000 a 10.000 euro;
art. 18, co. 1, Legge n. 427/1975	False dichiarazioni o atti fraudolenti finalizzate ad ottenere prestazioni previdenziali nel settore edile	art. 1, co. 1 e 6, D.Lgs. n. 8/2016	s.a. da euro 20 a euro 206 per ciascun lavoratore cui l'illecito si riferisce; (2)

s.a.= sanzione amministrativa;
(1) La violazione resta penalmente sanzionata nel caso di accertato sfruttamento di minori con applicazione della pena dell'arresto fino a 18 mesi e dell'ammenda aumentata fino al sestuplo;
(2) La sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.

Alle nuove sanzioni si applicano le disposizioni previste dalla legge n. 689 del 1981

Reati non definiti, effetto retroattivo

Pur entrando in vigore il prossimo 6 febbraio, le nuove sanzioni avranno efficacia retroattiva. Poiché, difatti, il dlgs n. 8/2016 interviene nell'ambito della disciplina penale, vige in proposito il principio del favor rei secondo il quale se la legge in vigore al momento in cui è commessa la violazione e le leggi posteriori stabiliscono sanzioni diverse, si applica la legge più favorevole, salvo che il provvedimento di irrogazione sia divenuto definitivo per effetto di sentenza o decreto irrevocabili.

Il secondo comma dell'art. 8 del decreto precisa, peraltro, che se i procedimenti penali per i reati così depenalizzati sono stati definiti prima del 6 febbraio con sentenza di condanna o decreto, il giudice dell'esecuzione procederà alla revoca del relativo provvedimento dichiarando che il fatto non è più previsto dalla legge come reato e, per effetto dell'abolitio criminis prevista dall'art. 2 del codice penale, travolgerà anche il giudicato e gli effetti penali della condanna, adottando i conseguenti provvedimenti in ossequio a quanto previsto dall'art. 667, co. 4 del codice di procedura penale.

Per i procedimenti penali non ancora definiti al 6 febbraio p.v., invece, l'autorità giudiziaria, entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, trasmetterà all'autorità amministrativa competente gli atti delle violazioni depenalizzate (salvo che il reato risulti prescritto o estinto per altra causa alla medesima data). In questo caso l'art. 9, comma 4 del decreto prevede che l'autorità amministrativa così interessata proceda alla notifica degli estremi della violazione al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido entro 90 giorni dalla ricezione degli atti (per i soggetti residenti in Italia) ovvero entro 370 giorni (per i residenti all'estero). In questi casi l'art. 9, comma 5 del decreto prevede che, per estinguere il procedimento sanzionatorio pendente, il trasgressore paghi una sanzione pari alla metà di quella edittale (oltre alle spese del procedimento) entro 60 giorni dalla notificazione della violazione. A proposito di competenza, l'art. 7, comma 1 precisa che l'autorità amministrativa deputata a irrogare le sanzioni amministrative così depenalizzate sia la stessa che poteva accertare i previgenti reati quindi, nei casi di che trattasi, le direzioni territoriali del lavoro (a breve ispettorati territoriali del lavoro); analogo discorso vale ovviamente per la trasmissione del rapporto previsto in caso di mancato pagamento ai sensi dell'art. 17 della legge n. 689/1981.

Per quanto riguarda le regole e le modalità con le quali procedere all'applicazione delle sanzioni amministrative così depenalizzate, l'art. 6 del decreto in esame richiama i principi contenuti nella legge n. 689/1981 (es. contestazione e notificazione, pagamento in misura ridotta, presentazione degli scritti difensivi, audizione, emissione dell'ordinanza, opposizione all'ordinanza-ingiunzione, pagamento rateale della sanzione, prescrizione quinquennale ecc.).

In linea generale si ritiene, inoltre, applicabile a tali sanzioni la procedura premiale della diffida obbligatoria prevista dall'art. 13 del dlgs n. 124/04. Al riguardo, tuttavia, sarà opportuno attendere le prevedibili indicazioni che perverranno da parte della direzione generale dell'attività ispettiva del ministero del lavoro soprattutto per alcune violazioni (si pensi ad esempio alle illecite esternalizzazioni) per le quali si riscontrano profili di criticità connessi alla possibilità di sanare materialmente le inosservanze anteriormente commesse.

© Riproduzione riservata

La prescrizione obbligatoria

Per tutti i reati contravvenzionali non depenalizzati si continuerà ad utilizzare l'istituto della prescrizione obbligatoria. Si tratta di un provvedimento impartito dal personale ispettivo nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, conseguente all'accertamento di violazioni che costituiscono reato e si applica non soltanto quando l'inadempienza può essere sanata, ma anche nelle ipotesi di reato a «condotta esaurita» (vale a dire nei reati istantanei, con o senza effetti permanenti), nonché nelle fattispecie in cui il reo abbia autonomamente provveduto all'adempimento degli obblighi di legge sanzionati precedentemente all'emanazione della prescrizione. In origine l'istituto riguardava solo i reati in tema d'igiene e sicurezza del lavoro; successivamente questo istituto è stato esteso a tutti i reati contravvenzionali in materia di lavoro e legislazione sociale puniti con la sola ammenda o con l'ammenda in alternativa all'arresto. La finalità è quella di eliminare i pericoli gravi e immediati per la sicurezza o per la salute dei lavoratori anche mediante l'individuazione in positivo delle misure atte a garantire la regolarizzazione. Le autorità legittimate ad emettere questo provvedimento sono:

- per le contravvenzioni in materia di igiene e sicurezza, gli organi di vigilanza delle Asl e il personale ispettivo del minlavoro;
- per le contravvenzioni in materia di lavoro e legislazione sociale, il personale ispettivo delle direzioni territoriali del lavoro.

La prescrizione è definita «obbligatoria» in quanto deve essere formulata in ogni caso venga accertata, da parte dell'organo preposto, una violazione contravvenzionale punita con l'ammenda o con l'ammenda in alternativa all'arresto. Resta l'obbligo, in capo all'accertatore, di riferire all'autorità giudiziaria la notizia di reato ai sensi dell'art. 347 cpp.

Con la prescrizione l'ispettore impartisce al contravventore, con atto scritto, le direttive per porre rimedio alle irregolarità riscontrate, fissando un termine (max. 6 mesi) per la regolarizzazione. Entro 60 gg. dalla scadenza del termine, l'organo di vigilanza verifica se la violazione è stata eliminata nei modi e nei termini indicati. In caso di ottemperanza il procedimento sanzionatorio si chiude col pagamento, entro 30 gg., di una sanzione amministrativa pari a un quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione ed il reato si estingue. In caso di non ottemperanza, viene data, entro 90 gg., comunicazione dell'inadempimento all'A.G. e al contravventore stesso e il procedimento penale (sospeso) riprende il suo corso.

Depenalizzazione violazioni sul lavoro: le nuove sanzioni

Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Conseguenze sanzionatorie
art. 1, co. 11, DL n. 663/1979, conv. in Legge n. 33/1980	Commissione di atti preordinati ad ottenere prestazioni economiche per malattia e per maternità non spettanti, ovvero per periodi ed in misura superiore a quelli spettanti	art. 1, co. 1 e 6, D.Lgs. n. 8/2016	s.a. da euro 103 a euro 516 per ciascun soggetto cui si riferisce la violazione; (2)
art. 2, co. 1-bis, del DL n. 463/83, conv. in Legge n. 638/1983	Omesso versamento da parte del datore di lavoro della quota di contributi previdenziali a carico del lavoratore	art. 3, co. 6, D.Lgs. n. 8/2016	· Se l'importo non versato è fino a € 10.000/anno, al datore di lavoro si applicherà una s.a. da 10.000 a 50.000 euro; · In caso di omessi versamenti d'importi superiore a € 10.000/anno, è prevista la reclusione fino a 3 anni congiunta alla multa fino a € 1.032; *Il datore non è punibile se versa quanto dovuto entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione;*
Art. 4, e 6 co. 3, Legge n. 686/1961;	Collocamento obbligatorio dei massaggiatori e massofisioterapisti ciechi	· art. 1, co. 1 e 6, D.Lgs. n. 8/2016; · art. 1, co. 1, e 5, lett. a), D.Lgs. n. 8/2016	· s.a. da 2 a 12 euro per ogni giorno lavorativo e per ogni riservatario non assunto (2); · s.a. compresa tra 5.000 e 10.000 euro in caso di omessa trasmissione della dichiarazione sui lavoratori assunti o di omessa comunicazione delle variazioni dei dati già dichiarati;
Art. 27 (co. 1, 2 e 3), 28, 29, e 30 (co. 1, 2, 3 e 4), D.Lgs. n. 198/2006	Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: violazioni dei divieti di discriminazione	art. 1, co. 1, e 5, lett. a), D.Lgs. n. 8/2016	s.a. da 5.000 a 10.000 euro;

s.a.= sanzione amministrativa;
(1) La violazione resta penalmente sanzionata nel caso di accertato sfruttamento di minori con applicazione della pena dell'arresto fino a 18 mesi e dell'ammenda aumentata fino al sestuplo;
(2) La sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.