

## **LE NUOVE "SEMPLIFICAZIONI" IN MATERIA DEL LAVORO DIMISSIONI-DISABILI-SICUREZZA-REGIME SANZIONI**

Analisi del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151 recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183

### Indice:

- Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità
- Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Revisione del regime delle sanzioni
- Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

### *a cura di*

Giuseppe Buscema

Francesco Capaccio

Luca De Compadri

Massimiliano Fico

---

**DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della  
FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66  
00145 Roma (RM)

[fondazionestudi@consulentidellavoro.it](mailto:fondazionestudi@consulentidellavoro.it)

## INTRODUZIONE

### QUANDO SEMPLIFICARE NON SEMPRE SEMPLIFICA

Quando una norma parla di semplificazioni è sempre benvenuta tra chi opera tra complicazioni e difficoltà burocratiche di cui farebbe volentieri a meno.

La gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione vive un periodo poco felice, proprio a causa di procedure informatiche che a volte invece di semplificare complicano le attività in essere. Per questo il giudizio sul decreto-semplificazioni è complessivamente positivo, anche se non si possono nascondere alcune criticità la cui ratio sfugge anche al più distratto degli osservatori.

Il riferimento, non casuale, è per la disciplina della convalida delle dimissioni per la quale non venivano segnalate necessità novellatrici, dopo le mai troppo criticate novità, introdotte con la legge 92 del 2012.

Già all'epoca la regolamentazione -burocratica e perversa - era apparsa assolutamente spropositata rispetto all'effettiva diffusione del fenomeno, notoriamente di nicchia.

Ora, il legislatore - convinto che il fenomeno delle dimissioni sia diffusissimo - lo complica ulteriormente, aggravando tutti gli atti di dimissioni genuini che sono la realtà esistente nelle aziende italiane.

Rosario De Luca  
Presidente Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro

## LAVORO DISABILI

### LE MODIFICHE ALLA LEGGE N.68/1999

Il Titolo I, Capo I, del decreto n.151/2015, affronta il criterio di delega di cui all'art. 1, comma 4, lettera g) della legge n. 183/2014, volto alla razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento delle persone con disabilità.

Si è proceduto a modificare in modo significativo quanto previsto dalla legge 12 marzo 1999 n. 68, con l'obiettivo di snellire la burocrazia e favorire l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone affette da disabilità.

Nello specifico, la prima sostanziale novità è contenuta nell'art. 3 del decreto, il quale, attraverso la soppressione dell'art. 3, comma 2 della legge n. 68/1999, fa sì che a partire dal 1 gennaio 2017, venga superato, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, il regime di gradualità nell'attuazione dell'obbligo di assunzione che era subordinato all'effettuazione di *“nuove assunzioni”*.

In altre parole, mentre prima l'obbligo di assumere un disabile scattava solo in caso di nuove assunzioni, ora il semplice fatto di avere dai 15 ai 35 dipendenti impone al datore di lavoro di avere alle proprie dipendenze il lavoratore disabile nei termini previsti per gli altri datori di lavoro (sessanta giorni dall'obbligo).

Tale previsione è pienamente applicabile anche ai partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

Altra importante novità, è contenuta nell'art. 4, il quale prevede che i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, sono computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, ma solo nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa al 45%.

L'art. 5, semplifica il procedimento di esonero dall'obbligo di assunzione di persone con disabilità per quanto concerne gli addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, prevedendo un'automaticità basata su un'autocertificazione del datore di lavoro, il quale sarà tenuto a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili il contributo esonerativo pari ad 30,64 euro per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Uno dei principali punti di novità introdotti dal decreto è contenuto nell'art. 6. Mediante la modifica dell'art. 7 della legge n. 68/1999, si cerca di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro: i datori di lavoro privati e gli pubblici economici avranno la possibilità di assumere lavoratori con disabilità attraverso chiamata nominativa (ovvero l'azienda individua autonomamente la persona da inserire). Sarà altresì possibile e dunque non obbligatorio, far precedere l'assunzione dalla richiesta al servizio competente della raccolta delle candidature sulla base delle qualifiche concordate, ma con il mantenimento in capo al datore di lavoro della facoltà di scelta all'interno della rosa dei nomi proposti.

Ricordiamo che finora l'assunzione di lavoratori disabili avveniva solo parzialmente tramite chiamata nominativa, mentre una parte degli avviamenti era affidati ai servizi competenti.

Ora l'avviamento lavoratori a cura dell'ufficio avviene solo nel caso di mancata assunzione dei datori di lavoro.

Altra importante novità collegata a tali modifiche riguarda la soppressione della possibilità per gli uffici di procedere all'avviamento di lavoratori con qualifiche simili qualora quelle richieste dal lavoratore non siano disponibili. In precedenza il comma 2 dell'articolo 9 della legge n.68/1999 prevedeva che gli uffici potessero invece procedere secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio.

Eliminata anche la possibilità per gli uffici competenti di poter determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

Rimane invariato invece il regime sanzionatorio, ma con l'art. 10 del decreto, si semplifica il procedimento per l'erogazione degli incentivi riconosciuti ai datori di lavoro che assumono persone con disabilità.

In particolare, si prevede l'erogazione di un incentivo nella misura del 70% o del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, a seconda del grado di riduzione della capacità lavorativa.

Tale incentivo è fruibile per un periodo di 36 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato, 60 mesi, in caso di assunzioni di persone con disabilità intellettiva e psichica (sia a tempo indeterminato, sia determinato ma superiore a 12 mesi). L'incentivo, viene corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante conguaglio nelle denunce UNIEMENS ed è riconosciuto dall'INPS sulla base delle effettive disponibilità di risorse e secondo l'ordine di presentazione delle domande.

## LINEE GUIDA

Per completezza, è necessario porre l'attenzione sull'art. 1 del decreto, il quale prevede che, entro 180 giorni dalla data in vigore, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali definisca delle linee guida in materia di collocamento mirato.

Tale previsione, in continuità con il *“Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e dell'integrazione delle persone con disabilità”*, è volta a rafforzare il sistema del collocamento mirato, promuovendo una rete integrata con i servizi sociali, sanitari educativi e formativi del territorio.

Tali linee guida, che dovranno impattare necessariamente con gli ordinamenti legislativi regionali, visto il riferimento alla formazione, saranno la vera sfida.

Dovranno, di fatto, promuovere una nuova cultura sull'inserimento mirato, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, le associazioni delle persone con disabilità, nonché le altre organizzazioni appartenenti al terzo settore, al fine di individuare buone modalità di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

## LE NOVITÀ AL TESTO UNICO SULLA SICUREZZA E SUGLI ADEMPIMENTI DEL DATORE IN MATERIA DI INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Tra le previsioni contenute nel suddetto D.Lgs. n.151/2015 gli artt. 20 e 21 vanno a modificare, rispettivamente, il D.Lgs. n. 81/2008 ed il D.P.R. n.1124/1965.

### MODIFICHE AL D. Lgs. n. 81/2008

- a. **LAVORO ACCESSORIO – CAMPO DI APPLICAZIONE:** Il comma 8 dell'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2008, riferito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, è interamente sostituito. Nella nuova formulazione si prevede che le disposizioni di cui al citato decreto, nonché le norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, debbano essere applicate qualora la prestazione venga resa a favore di un *committente imprenditore o professionista*. Conformemente alla disciplina previgente, restano esclusi dall'applicazione del decreto e dalle norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i *piccoli lavori domestici a carattere straordinario*. Qualora non si rientri nelle citate ipotesi, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 21 del D. Lgs. 81/2008, dunque quelle previste a tutela delle attività svolte dai componenti dell'impresa familiare e dai lavoratori autonomi. Analogamente, le disposizioni di cui all'art. 21 troveranno applicazione con riferimento ai soggetti che svolgono *attività di volontariato* in favore di associazioni di promozione sociale, associazioni sportive dilettantistiche, associazioni religiose, volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale.
- b. **COMITATO PER L'INDIRIZZO E LA VALUTAZIONE DELLE POLITICHE ATTIVE E PER IL COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 5):** Viene dislocato presso il Ministero della Salute e se ne modifica la composizione, con l'obiettivo di semplificare e snellire le procedure di designazione dei membri. Restano immutati i compiti affidati a tale ente, chiamato a definire le politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, individuando gli obiettivi da perseguire ed elaborando una programmazione per la realizzazione degli stessi.
- c. **COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 6):** Ne è stata modificata la composizione riducendo, da dieci a sei, il numero dei rappresentanti delle Regioni e delle Province Autonome, degli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, degli esperti designati delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro

comparativamente più rappresentative a livello nazionale. A fronte di tale riduzione, si assiste all'ingresso in Commissione di tre esperti in medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale ed un rappresentante dell'ANMIL. Ferme restando le funzioni attribuite alla stessa, tra cui assumono particolare rilievo quelle attinenti alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione, il legislatore ha previsto un'implementazione delle attività di monitoraggio affidate all'organismo, in relazione alla verifica delle procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi, al fine di potenziare l'efficacia delle stesse attraverso eventuali interventi integrativi.

- d. **VALUTAZIONE DEI RISCHI (art. 28):** la disciplina resta pressoché immutata, prevedendosi, in aggiunta a quanto sancito dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008 che, ai fini della valutazione stessa, l'INAIL, anche in collaborazione con le ASL, renda disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. Viene inoltre stabilito che, con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, previo parere della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, saranno individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi, tra i quali strumenti informatizzati, sulla base del prototipo Oira (piattaforma europea on line per creare strumenti di valutazione del rischio).
- e. **SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (art. 34):** Resta ferma la possibilità riconosciuta al datore di lavoro, nelle ipotesi elencate nell'allegato 2<sup>1</sup> del D.Lgs. n. 81/2008, di svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP), di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, ad esclusione delle previsioni di cui all' art. 31, comma 6. Tuttavia, è stata soppressa la possibilità, riconosciuta al datore di lavoro che operi nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori, di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, qualora abbia affidato l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni.
- f. **SANZIONI (art. 55):** L'impianto sanzionatorio del D. Lgs. 81/2008 si arricchisce di nuove previsioni. Più precisamente, vengono individuate una serie di disposizioni la cui violazione determina il *raddoppio dell'importo della sanzione*, qualora la violazione si riferisca a *più di*

<sup>1</sup> Aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori, aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori, aziende della pesca fino a 20 lavoratori, altre aziende fino a 200 lavoratori.

*cinque lavoratori* od una *triplicazione dell'importo* stesso, qualora la violazione si riferisca a *più di dieci lavoratori*. In particolare la nuova previsione si riferisce alle seguenti violazioni:

1. Art. 18, comma 1, lettera g): mancato invio dei lavoratori alla visita medica periodica e mancata richiesta al medico competente dell'osservanza degli obblighi previsti a suo carico. Sanzione prevista: ammenda da 2.000 a 4.000 euro (Art. 55, comma 5, lettera e);
2. Art. 37, comma 1: mancata o inadeguata formazione del lavoratore in materia di salute e sicurezza. Sanzione prevista: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro (art. 55, comma 5, lettera c);
3. Art. 37, comma 7: mancata o inadeguata formazione dei dirigenti e dei preposti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Sanzione prevista: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro (art. 55, comma 5, lettera c);
4. Art. 37, comma 9: mancata o inadeguata formazione dei lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. Sanzione prevista: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro (art. 55, comma 5, lettera c);
5. Art. 37, comma 10: mancata od insufficiente formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Sanzione prevista: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro (art. 55, comma 5, lettera c).



ULTERIORI PREVISIONI:

- Viene ripristinato il Regio Decreto n.1331/1926, afferente i conduttori di generatori a vapore e viene precisato che la materia sarà disciplinata con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Viene ampliato il novero dei soggetti ammessi ad inoltrare interPELLI alla Commissione, riconoscendosi tale facoltà anche alle Regioni ed alle Province Autonome.
- La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi alle attrezzature di lavoro di cui all'allegato VI<sup>2</sup> è considerata un'unica violazione, penale o amministrativa a seconda della natura dell'illecito, ed è punita con la pena dell'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro o con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 1.800.

MODIFICHE AL D.P.R. n.1124/1965

Notevoli modifiche hanno interessato anche il D.P.R. 30 giugno 1964 n. 1124, finalizzate ad una semplificazione degli adempimenti posti a carico del datore di lavoro in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali.

- a. DETERMINAZIONE PREMIO ASSICURATIVO (art. 28): gli elementi necessari per la determinazione del premio assicurativo saranno resi disponibili sul sito istituzionale dell'INAIL entro il 31 dicembre di ciascun anno, dunque non più comunicati al datore di lavoro dall'Istituto. *Le modalità di funzionamento del servizio saranno definite dall'Istituto assicuratore con proprio provvedimento da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto.*
- b. SEMPLIFICAZIONI PER IL DATORE DI LAVORO:
  1. ABOLIZIONE OBBLIGO TRASMISSIONE CERTIFICAZIONI (art. 53): Viene abolito l'obbligo di trasmissione del certificato medico a carico del datore di lavoro, stabilendosi che questi, nella compilazione della denuncia telematica di infortunio, sarà tenuto esclusivamente ad indicare i riferimenti al certificato già

<sup>2</sup> A titolo meramente esemplificativo: le attrezzature di lavoro devono essere installate, disposte e usate in maniera tale da ridurre i rischi per i loro utilizzatori e per le altre persone; le operazioni di montaggio e smontaggio delle attrezzature di lavoro devono essere realizzate in modo sicuro; qualora un'attrezzatura di lavoro manovri in una zona di lavoro, devono essere stabilite e rispettate apposite regole di circolazione (...omissis...).

trasmesso all'INAIL dal medico o dalle strutture sanitarie competenti. L'obbligo di trasmissione del certificato a carico del datore di lavoro era stato notevolmente affievolito dalla previsione, contenuta al primo comma dell'art. 53, che subordinava tale adempimento ad un'esplicita richiesta dell'istituto assicuratore. Alla luce delle novità introdotte tale previsione risulta svuotata di significato ed è stata dunque soppressa. Analogamente a quanto previsto per la denuncia di infortunio, anche in caso di denuncia di malattia professionale il datore di lavoro sarà tenuto esclusivamente ad indicare nella stessa i riferimenti al certificato medico già trasmesso per via telematica all'Istituto direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio. Il datore di lavoro, dunque, viene definitivamente e completamente esonerato dall'obbligo di invio di certificazioni all'Istituto assicuratore, ponendosi lo stesso a carico dei medici o delle strutture sanitarie che rilevano l'infortunio o la malattia professionale e che utilizzeranno i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto. L'INAIL provvederà a rendere disponibili telematicamente ai soggetti obbligati ad effettuare la denuncia i dati delle certificazioni.

2. **ABOLIZIONE OBBLIGO INVIO DENUNCIA AUTORITA' PUBBLICA SICUREZZA (54):** Il datore di lavoro non sarà più tenuto a dare notizia all'autorità locale di pubblica sicurezza degli infortuni occorsi, configurandosi ora tale obbligo a carico dell'INAIL, esclusivamente nelle ipotesi di infortunio mortale o con prognosi superiore a trenta giorni.

Resta confermato l'obbligo di invio della denuncia alla P.S. per i datori di lavoro non soggetti alle norme del titolo I (es. datori di lavoro agricolo).

3. **ABOLIZIONE DELLA TENUTA DEL REGISTRO INFORTUNI:** Si ricorda, al riguardo, che molte Regioni avevano già disposto l'abrogazione dell'obbligo di vidimazione del registro infortuni, mantenendo ferma l'istituzione dello stesso.

**ENTRATA IN VIGORE:** Le modifiche di cui ai punti b.1) e b.2) avranno efficacia a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto; l'abolizione dell'obbligo di istituzione del registro infortuni decorrerà dal novantesimo

## DIMISSIONI VOLONTARIE E RISOLUZIONE CONSENSUALE

L'Art. 26 ridisegna le modalità per la cessazione del rapporto di lavoro derivante da dimissioni volontarie e risoluzione consensuale. Le stesse, a decorrere dal 24 novembre prossimo (ovvero 60 giorni dall'entrata in vigore) , dovranno essere effettuate, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su apposita modulistica che verrà resa disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e, successivamente, inviate alla Direzione Territoriale del Lavoro competente ed al Datore di Lavoro.

La trasmissione dei moduli sarà possibile anche per il tramite di patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, e commissioni di certificazione di cui all'art.76 D.Lgs. n.276/2003.

La facoltà di revoca delle dimissioni, effettuate come dicevamo on line, dura sette giorni: termine entro il quale il lavoratore potrà, sempre on line, annullare la comunicazione effettuata. La procedura, però, tuttavia, allo stato attuale non è ancora attiva visto che occorrerà un decreto del Ministero del Lavoro da emanarsi entro il 23 dicembre 2015 (90 giorni dalla data di entrata in vigore del D.Lgs.) per definire standard e modalità di trasmissione. Sono escluse dalla comunicazione telematica le dimissioni e risoluzioni consensuali derivanti da rapporto di lavoro domestico e nei casi di conciliazioni o procedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro presso le commissioni di certificazione. L'alterazione dei moduli ricevuti, eccezion fatta nei casi in cui si manifesti reato, è punito con una sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro irrogata dalla Direzione Territoriale del Lavoro nel caso di accertamento dell'infrazione.



## IL NUOVO APPARATO SANZIONATORIO IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

IL D.Lgs. n.151/2015 (entrato in vigore il 24 settembre 2015) all'art. 22 modifica le disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e di legislazione sociale. In particolare, vengono revisionate le normative in tema di lavoro irregolare, di sanzioni sul LUL nelle ipotesi di omessa o incompleta compilazione nonché di mancata consegna del prospetto paga.

Al riguardo, si ricorda che la legge delega n.183/2014 prevedeva all'art. 1 comma 6 che la nuova normativa seguisse i seguenti principi:

- La 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 (lett. f);
- La promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme ai sensi delle risoluzioni del Parlamento europeo del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035(INI)) e del 1 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)) (lett. l).

### IL LAVORO NERO E LA MAXISANZIONE

In virtù della normativa in vigore sino al 23 settembre 2015 la maxisanzione era prevista in cifra fissa (da euro 1.950 ad euro 15.600 per ogni lavoratore) oltre ad una ulteriore somma variabile (euro 195 di maggiorazione per ogni giornata di lavoro cosiddetto nero).

Inoltre, veniva contemplato, nell'ipotesi di *"periodo di prova in nero"*, un alleggerimento degli importi: rispettivamente 1.300, 10.400 e 39 euro nei casi in cui il lavoratore fosse stato impiegato per un periodo iniziale totalmente in nero, seguito poi dalla regolarizzazione.

Non era possibile avvalersi dell'istituto della diffida mentre se il pagamento avveniva entro 60 giorni dalla contestazione immediata o dalla notifica degli estremi della violazione, la sanzione si riduceva (articolo 16, legge n. 689/81) al doppio del minimo o a 1/3 del massimo (importo più favorevole al trasgressore).

Va peraltro evidenziato che tale disciplina continua ad applicarsi per le violazioni commesse in vigenza della predetta disciplina sanzionatoria (v. *infra*).

Il nuovo sistema sanzionatorio prevede un alleggerimento degli importi ed introduce l'ulteriore meccanismo del cosiddetto scaglionamento, in conseguenza del quale scompare la sanzione *"mobile"* dei 195 euro su menzionata e viene

reintrodotta la possibilità di avvalersi dell'istituto della diffida ex art. 13 D.Lgs. n.124/2004 (la cui applicabilità era stata soppressa dall'articolo 14 D.L. n.145/2013).

Ebbene, le nuove misure sanzionatorie sono le seguenti:

- da 1.500 a 9mila euro, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- da 3mila a 18mila euro, in caso di impiego del lavoratore da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro;
- da 6mila a 36mila euro, in caso di impiego del lavoratore in presenza di oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Il presupposto applicativo della maxisanzione va individuato nell' impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico.

Per espressa previsione di legge (cfr. art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015), rimane ferma l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore cui pertanto si aggiungono quelle in materia di impiego irregolare di lavoratori.

Le sanzioni sono aumentate del 20 % in caso di impiego di lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno ai sensi dell'articolo 22, comma 12, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, o di minori in età non lavorativa. Trattasi di coloro che non possano fare valere i dieci anni di scuola dell'obbligo con il compimento dei sedici anni, tenendo presente che gli anni divengono quindici nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Nelle due fattispecie, testé menzionate, non trova applicazione la procedura di diffida prevista dal comma 3-ter dell'art. 22 in commento.

#### PROCEDURA DI DIFFIDA

In relazione alla violazione di cui al comma 3 dell'art. 3 del d.l. 22 febbraio 2002 n. 12, come modificato dall'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015 (impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico), fatta eccezione per le ipotesi di cui al comma 3-*quater* (lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno e minori), trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni.

In virtù di quest'ultimo articolo (cfr. commi 2 e 3) , in caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, ai sensi dell'articolo 6 della legge 24 novembre 1981, n. 689, alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale. In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine successivo di quindici giorni. Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.

Orbene, con la reintroduzione della diffida in materia di c.d. "*lavoro nero*" viene data al trasgressore la possibilità di pagare la sanzione nella misura minima prevista (1.500, 3000, 6000 euro). Tuttavia, si pone un ulteriore adempimento a carico del datore di lavoro e cioè si richiede in relazione ai lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo ("*periodo di prova in nero*"), la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno, ovvero la stipulazione di un contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi, nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno tre mesi.

Al riguardo, si ritiene che sia possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato, trattandosi di contratto a tempo indeterminato. Diversamente, non sembra potersi ammettere un contratto di lavoro intermittente, vista la particolarità della fattispecie, caratterizzata dalla casualità della chiamata e della relativa attività lavorativa. Per quanto, invece, concerne l'assunzione a tempo determinato rimane il dubbio se il mantenimento in servizio del lavoratore per almeno tre mesi possa trovare una deroga nell'ipotesi di licenziamento per "*giusta causa*" o per "*giustificato motivo soggettivo*". La prova dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti, ai sensi dell'articolo 13, comma 5, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, è fornita entro il termine di centoventi giorni dalla notifica del relativo verbale. Sul punto, si nota una diversità sulla scelta dei termini rispetto a quanto previsto per la procedura di diffida (30 giorni per ottemperare e gli ulteriori 15 per il pagamento).



### ELIMINAZIONE DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE MINORI

Ai sensi dell'art. 22, comma 1, introduttivo del comma 3-*quinques* nell'art. 3 d.l. 22 febbraio 2002 n. 12, in caso di irrogazione della sanzione di cui al comma 3, cioè della maxisanzione non trovano applicazione:

- le sanzioni di cui all'articolo 19, commi 2 e 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, inerenti alle violazioni circa gli obblighi in tema di instaurazione e cessazione del rapporto di lavoro subordinato, anche rispetto al socio di cooperativa e alla collaborazione;

- le sanzioni di cui all'articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, riguardanti le violazioni in tema di tenuta del LUL e di compilazione dello stesso.

Infine, il comma 2 dell'art. 22, in commento, modificando l'art. 14, comma 1 del decreto legge 23 dicembre 2013 n. 145, abroga l'importo maggiorato del 30% delle sanzioni amministrative per lavoro irregolare nonché le somme aggiuntive derivanti dalla sospensione dell'attività imprenditoriale.

### NOVITÀ IN MATERIA DI REVOCA DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ

Alla luce delle modifiche dell'art. 14 del D.Lgs. n. 9 aprile 2008 n. 81 ad opera del comma 4 dell'art. 22 del D.Lgs. n. 151/15, il provvedimento di sospensione dell'attività può essere revocato da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato. È condizione per la revoca del provvedimento:

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) il pagamento di una somma aggiuntiva rispetto a quelle comminate per la violazione pari a 2000,00 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a 3200,00 euro nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Inoltre, su istanza di parte (presentata all'organo che ha emesso il provvedimento), fermo restando il rispetto delle altre condizioni di sopra menzionate, la revoca è altresì concessa subordinatamente al pagamento del 25% della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del 5%, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro

detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.

#### NUOVE SANZIONI IN MATERIA DI LUL

L'art. 22, comma 5, D.Lgs. n. 151/15 interviene a modificare gli importi sanzionatori in caso di mancata o irregolare tenuta del LUL.

Orbene, l'omessa o infedele registrazione dei dati che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro.

Il legislatore fa salva l'ipotesi del c. d. errore meramente materiale, la cui individuazione, tuttavia, non sembra così scontata, atteso che ogni imputazione potrebbe in sé essere conseguenza di errore. Inoltre, la nuova formulazione della norma distingue e chiarisce le seguenti fattispecie:

-la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione;

-la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni dei dati di cui ai commi 1 e

2 dell'art. 39 D.L. n. 112/08, convertito con modificazioni dalla legge n.133/08, diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.

#### SANZIONI PER MANCATA CORRESPONSIONE DEGLI ASSEGNI FAMILIARI

Ai sensi dell'art. 22, comma 6, D.Lgs. n. 151/15, che sostituisce il secondo comma l'articolo 82 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, il datore di lavoro che non provvede, se tenutovi, alla corresponsione degli assegni è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro.

Si può notare come il legislatore abbia adottato, anche per quanto concerne la mancata corresponsione degli assegni familiari, lo stesso sistema sanzionatorio previsto per il LUL, regolando una parametrizzazione basata sul numero dei dipendenti o sul periodo di violazione.



Si ricorda che il diritto a percepire gli assegni familiari si prescrive in cinque anni decorrenti dal mese successivo a quello di maturazione degli stessi.

#### SANZIONI IN MATERIA DI MANCATA O RITARDATA CONSEGNA DEL PROSPETTO PAGA O DI OMISSIONI O INESATTEZZE

All'articolo 22, comma 7 del decreto legislativo è previsto, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione al datore di lavoro della sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro.

Il legislatore, quindi, fa salva la possibilità che il comportamento del datore di lavoro possa integrare una ipotesi di reato e adotta un sistema sanzionatorio progressivo in rapporto ai lavoratori interessati e al periodo oggetto di violazione.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi previsti attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni su indicate, ma quelle previste dall'art. 39, comma 7 D.L. n. 112/2008 convertito con modificazioni nella legge n. 133/2008 ed ulteriormente modificato dall'art. 22 del D.Lgs. n. 151/15 nei termini sopra descritti.

#### PRINCIPIO DI LEGALITÀ

Corre l'obbligo di ricordare che l'articolo 1 della legge 689/1981 sancisce il principio di legalità per l'illecito amministrativo: "Nessuno può essere assoggettato a sanzioni amministrative se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima della commissione della violazione.

Le leggi che prevedono sanzioni amministrative si applicano soltanto nei casi e per i tempi in esse considerati."

Da quanto sopra si evince che, in materia di illeciti amministrativi, il principio di legalità comporta sia la irretroattività della legge sia il divieto d'applicazione dell'analogia in materia d'illeciti amministrativi. Pertanto, dovrà sempre applicarsi la legge del tempo, quand'anche sia meno favorevole della disciplina posteriore (cfr. Cassazione civile sez. 1, 30 agosto 1999 n. 9115. , Cassazione civile sez. 3, 21 giugno 1999 n. 6249. , Cassazione civile sez. 1, 21 giugno 1999 n. 6232. Cassazione civile sez. 1, 9 aprile 1999 n. 3466. , Cassazione civile sez. 1, 2 maggio 1997, n. 3817).