

Modifiche parziali

## Le sanzioni riformate

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow, Dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, attuativo della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di «razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese», in vigore dal 24 settembre 2015, interviene su molteplici aspetti del diritto sanzionatorio del lavoro, con specifico riferimento alle sanzioni amministrative e, in merito alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, a quelle penali.

In particolare, il capo IV del Titolo I del D.Lgs. n. 151/2015 è interamente dedicato alla revisione del regime delle sanzioni, così l'articolo 22 che lo compone modifica alcune disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e di legislazione sociale, senza però quel disegno complessivo di riordino del sistema sanzionatorio che, invece, ci si poteva attendere alla luce dello specifico criterio di delega contenuto nell'articolo unico, articolo 1, comma 6, lettera f), della legge n. 183/2014.

Un intervento peculiare attiene alla maxisanzione contro il lavoro sommerso, la cui rilevanza è stata subito evidenziata dal Ministero del lavoro con la circolare n. 26 del 12 ottobre 2015.

Invero, un impatto sanzionatorio significativo ha pure l'art. 20 del Capo III ancora del Titolo I del D.Lgs. n. 151/2015 che interviene in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro su alcune delle sanzioni disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2008. Infine un rilievo sanzionatorio, seppure ridotto, ha anche l'art. 25 del D.Lgs. n. 151/2015 che conferma il quadro delle sanzioni per la violazione delle norme a tutela della regolarità delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali.

### Maxisanzione contro il lavoro sommerso

Il primo comma dell'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015 modifica completamente l'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 3, comma 3, del D.L. n. 12/2002, convertito dalla legge n.

73/2002, più volte modificato (da ultimo con il D.L. n. 145/2013, convertito dalla legge n. 9/2014).

La norma, anche nella versione delineata dal D.Lgs. n. 151/2015, seguita a punire specificamente l'impiego di lavoratori subordinati senza comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con esclusione del datore di lavoro domestico: in nulla innovando, quindi, rispetto al testo previgente, né con riferimento all'oggetto (il lavoro «in nero» dei soli lavoratori subordinati), né in merito al campo di applicazione (resta escluso il lavoro domestico).

Al contrario, la sanzione amministrativa pecuniaria – che seguita ad applicarsi in aggiunta all'ordinario quadro sanzionatorio con l'eccezione di quanto si evidenzierà appresso – viene completamente rimodulata in chiave progressiva proporzionale, sulla base di specifiche fasce o soglie di gravità (sulla falsariga di quanto già operato dal legislatore in materia di orario di lavoro nel D.Lgs. n. 66/2003), abbandonando il modello della maggiorazione giornaliera aggiuntiva rispetto alla sanzione base, in ragione del numero delle giornate di lavoro irregolare effettuate da ciascun lavoratore.

L'impianto sanzionatorio novellato in vigore dal 24 settembre 2015 per la cosiddetta maxisanzione contro il lavoro sommerso si struttura nelle seguenti tre soglie di gravità, in ordine crescente:

- da € 1.500 a € 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo;
- da € 3.000 a € 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo;
- da € 6.000 a € 36.000 per ciascun lavoratore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo.

# Jobs Act

La norma non contiene una disciplina sanzionatoria specifica riguardo all'importo delle sanzioni civili previdenziali connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore in nero (nel testo precedentemente in vigore se ne prevedeva l'aumento del 50%), che quindi tornano ad essere applicate nella misura ordinaria dettata dall'art. 116, comma 8, della legge n. 388/2000.

Scompare anche qualsiasi riduzione sanzionatoria per le ipotesi di lavoro parzialmente irregolare, vale a dire per i casi nei quali il lavoratore precedentemente in nero ha successivamente svolto attività di lavoro subordinato regolare presso lo stesso datore di lavoro.

Rimangono, invece, intatti i commi 4 e 5 dell'art. 3 del D.L. n. 12/2002, dedicati rispettivamente all'esonero dall'applicazione della maxisanzione contro il sommerso se, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà di non occultare il rapporto, anche se si tratta di differente qualificazione, e alla circostanza che la maxisanzione è irrogata da tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza, mentre autorità competente a ricevere il rapporto rimane la Direzione territoriale del lavoro. Novità di rilievo è data dall'incremento sanzionatorio del 20% previsto in caso di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o con permesso scaduto e non rinnovato (art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998), ovvero anche di minori in età non lavorativa (art. 3, comma 3-quater); in queste ipotesi, quindi, la nuova maxisanzione aggravata espone il datore di lavoro alle seguenti sanzioni amministrative:

- da € 1.800 a € 10.800 per ciascun lavoratore straniero o minore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo;
- da € 3.600 a € 21.600 per ciascun lavoratore straniero o minore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo;
- da € 7.200 a € 43.200 per ciascun lavoratore straniero o minore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo.

Analogamente rilevante è il ripristino della diffidabilità dell'illecito: il nuovo art. 3, comma 3-bis, infatti, prevede l'applicazione della procedu-

ra di diffida da parte del personale ispettivo, fatta eccezione per le ipotesi di lavoro in nero di lavoratori stranieri irregolari e di minori non in età da lavoro: la diffida consentirà al datore di lavoro che regolarizza tempestivamente, ottemperando alla diffida a regolarizzare, di essere ammesso al pagamento della sanzione ridottissima pari al minimo della sanzione edittale per ciascuna fascia di irregolarità (ai sensi dell'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004).

Tuttavia, di particolare complessità risulta la procedura introdotta al comma 3-ter rispetto ai contenuti specifici della diffida a regolarizzare. In effetti, fatta eccezione per l'ipotesi di lavoratori già in nero regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo, gli ispettori dovranno diffidare il datore di lavoro a stipulare un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale se con riduzione dell'orario non superiore al 50%, oppure un contratto a termine a tempo pieno purché di durata non inferiore a 3 mesi, con mantenimento in servizio dei lavoratori assunti per almeno 3 mesi. La prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni, dei contributi e dei premi previsti va fornita entro il termine di 120 giorni dalla notifica del verbale di accertamento e notificazione (art. 13, comma 5, D.Lgs. n. 124/2004).

Con circolare n. 26 del 12 ottobre 2015 il Ministero del lavoro ha chiarito che la nuova diffida speciale opera soltanto per lavoratori irregolari trovati ancora in forza, specificando che il rapporto di lavoro non potrà essere regolarizzato con contratto di lavoro intermittente e che in caso di contratto a termine dovranno essere rispettati i limiti e i requisiti di cui al D.Lgs. n. 81/2015.

La circolare n. 26/2015 precisa anche che il contratto di regolarizzazione sarà sottratto a qualsiasi agevolazione (compreso l'esonero contributivo di cui alla legge n. 190/2014) in considerazione della violazione del principio di cui all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

Inoltre le indicazioni ministeriali chiariscono che la decorrenza del contratto di mantenimento al lavoro dovrà avere corso dal primo giorno di lavoro irregolare, mentre il periodo trimestrale di mantenimento in servizio andrà calcolato dal giorno dell'accesso ispettivo in azienda, senza comprendere nel calcolo il periodo lavorativo "in nero".

Se il lavoratore è stato già regolarizzato quando viene notificato il verbale di accertamento (ad esempio, ai fini della revoca della sospensione dell'impresa), la diffida riguarderà il mantenimento in servizio per almeno 3 mesi.

Riguardo, invece, ai lavoratori non più in forza la diffida riguarderà la mera regolarizzazione del «periodo in nero» (nel termine di 30 giorni di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004), analogamente per i lavoratori già regolarizzati per un periodo di lavoro successivo a quello irregolare.

Infine, trova conferma, nel nuovo comma 3-quinquies dell'art. 3 del D.L. n. 12/2002, quanto anticipato dalla prassi ministeriale circa la non applicazione delle sanzioni relative alla violazione degli obblighi di comunicazione relativi all'instaurazione del rapporto di lavoro (art. 19, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 276/2003) in caso di irrogazione della maxisanzione, mentre di assoluta novità (e di non agevole comprensione su un piano di tutela sostanziale dei lavoratori) appare l'esonero dall'applicazione delle sanzioni relative alle violazioni riguardanti la regolare tenuta del libro unico del lavoro (art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008). D'altra parte, la tutela sostanziale del lavoratore trovato irregolarmente occupato al lavoro indurrà il personale ispettivo a disporre la redazione dei prospetti mensili del libro unico del lavoro che attestano e documentano la prestazione lavorativa e la sua valorizzazione retributiva, contributiva e fiscale (eventualmente con provvedimento di disposizione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004). Va, peraltro, utilmente segnalato che la norma consente di applicare le sanzioni in materia di mancata istituzio-

ne del libro unico del lavoro (art. 39, comma 6, D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008), ove questo non risulti correttamente istituito o tenuto (perché del tutto mancante o perché tenuto con un sistema non conforme alle previsioni del D.M. 9 luglio 2008).

Il Ministero del lavoro, con lettera circolare n. 16494 del 7 ottobre 2015 e con la circolare n. 26 del 12 ottobre 2015, ha chiarito che il nuovo quadro sanzionatorio in materia trova applicazione esclusivamente nei confronti degli illeciti commessi successivamente all'entrata in vigore del decreto delegato, quindi dal 24 settembre 2015, per effetto dell'art. 1 della legge n. 689/1981.

Ne deriva, conseguentemente, che per le condotte iniziate e cessate prima del 24 settembre si applica l'apparato sanzionatorio previgente, compresa la fattispecie attenuata della maxisanzione cd. "affievolita", non potendo tali illeciti essere oggetto della procedura di diffida introdotta dal D.Lgs. n. 151/2015, con riferimento ai contenuti sostanziali della stessa e, in particolare, al mantenimento in servizio per almeno 3 mesi dei lavoratori irregolari successivamente alla regolarizzazione.

La lettera circolare n. 16494/2015 precisa anche che alle condotte illecite iniziate prima del 24 settembre ma proseguite successivamente, in considerazione della natura permanente dell'illecito che, quindi, si consuma nel momento stesso in cui cessa la condotta antidoverosa, si applicherà quanto stabilito dall'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015 per l'intero periodo della violazione oggetto di accertamento, compresa la nuova procedura di diffida.

Maxisanzione contro il lavoro sommerso – Ipotesi base			
Illecito	Sanzione	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)
Art. 3, c. 3, D.L. n. 12/2002, conv. dalla legge n. 73/2002, modif. dall'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 151/2015 Per aver impiegato lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (con esclusione del lavoro domestico)	Art. 3, c. 3, D.L. n. 12/2002, conv. dalla legge n. 73/2002, modif. dall'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 151/2015 Sanzione amministrativa da € 1.500 a € 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo	È applicabile ed è pari a € 1.500 per lavoratore	È applicabile ed è pari a € 3.000 per lavoratore
	Sanzione amministrativa da € 3.000 a € 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo	È applicabile ed è pari a € 3.000 per lavoratore	È applicabile ed è pari a € 6.000 per lavoratore

# Jobs Act

Maxisanzione contro il lavoro sommerso – Ipotesi base			
	Sanzione amministrativa da € 6.000 a € 36.000 per ciascun lavoratore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo	È applicabile ed è pari a € 6.000 per lavoratore	È applicabile ed è pari a € 12.000 per lavoratore

Maxisanzione contro il lavoro sommerso – Ipotesi aggravata			
Illecito	Sanzione	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)
Art. 3, c. 3-quater, D.L. n. 12/2002, conv. dalla legge n. 73/2002, modif. dall'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 151/2015 Per aver impiegato, quali lavoratori subordinati, lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o con permesso scaduto e non rinnovato, oppure minori in età non lavorativa senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (con esclusione del lavoro domestico)	Art. 3, c. 3-quater, D.L. n. 12/2002, conv. dalla legge n. 73/2002, modif. dall'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 151/2015 Sanzione amministrativa da € 1.800 a € 10.800 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo	Non è applicabile	È applicabile ed è pari a € 3.600 per lavoratore
	Sanzione amministrativa da € 3.600 a € 21.600 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo	Non è applicabile	È applicabile ed è pari a € 7.200 per lavoratore
	Sanzione amministrativa da € 7.200 a € 43.200 per ciascun lavoratore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo	Non è applicabile	È applicabile ed è pari a € 14.400 per lavoratore

## Libro unico del lavoro

Il quinto comma dell'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015 sostituisce il comma 7 dell'articolo 39 del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, stabilendo che i casi di omessa e di infedele registrazione sul libro unico del lavoro dei dati previsti dalla normativa, nonché di tardiva registrazione delle informazioni entro la fine del mese successivo (art. 39, commi 1-3), qualora determinino differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali (fatti salvi i casi di errore meramente materiale) sono puniti, dal 24 settembre 2015, con la sanzione pecuniaria amministrativa per soglie, come in precedenza, ma le soglie di progressiva gravità diventano tre (da due che erano) e interessano non soltanto il numero dei lavoratori, ma anche il numero delle mensilità di lavoro alle quali le violazioni fanno riferimento, secondo il seguente schema:

- sanzione da € 150 a € 1.500 se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero un periodo fino a 6 mensilità;
- sanzione da € 500 a € 3.000 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi;
- sanzione da € 1.000 a € 6.000 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi.

Rimangono ferme le previsioni in materia di definizione di omessa registrazione (riferita alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione) e di infedele registrazione (scritture diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate). Non muta neppure la competenza in capo alla Dtl quale autorità competente a ricevere il rapporto, né le competenze relative all'accertamento (organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e pre-

# Jobs Act

videnza), nonché l'apparato sanzionatorio relativo alla omessa conservazione del libro unico del lavoro (sanzione amministrativa da € 100 a € 600).

L'apparato sanzionatorio rimane intatto anche per le ipotesi di illecito relative alla mancata istituzione e tenuta (sanzione amministrativa da € 500 a € 2.500) e alla omessa esibizione (da € 200 a € 2.000 per il datore di lavoro; da € 250 a € 2.000 per le associazioni di categoria; da € 100 a € 1.000 per i consulenti del lavoro), pu-

nite a norma dell'art. 39, comma 6, D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, e dall'art. 5, comma 2, della legge n. 12/1979 per quanto attiene ai consulenti del lavoro, disposizioni non modificate dal D.Lgs. n. 151/2015.

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 26 del 12 ottobre 2015, ha chiarito che le nuove sanzioni si applicano solo per gli illeciti commessi successivamente al 24 settembre 2015 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/2015).

Libro unico del lavoro – Omesse registrazioni			
Illecito	Sanzione	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)
Art. 39, commi 1 e 2, D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008 Per aver omesso di registrare, fatti salvi i casi di errore meramente materiale, i dati relativi al lavoratore e alla prestazione lavorativa di cui all'art. 39, c. 1 e 2, determinando differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali con riferimento alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione	Art. 39, c. 7, D.L. n. 112/2008, conv. dalla legge n. 133/2008, modif. dall'art. 22, c. 5, D.Lgs. n. 151/2015 Sanzione amministrativa da € 150 a € 1.500 se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero un periodo fino a 6 mensilità	È applicabile ed è pari a € 150	È applicabile ed è pari a € 300
	Sanzione amministrativa da € 500 a € 3.000 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi	È applicabile ed è pari a € 300	È applicabile ed è pari a € 1.000
	Sanzione amministrativa da € 1.000 a € 6.000 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi	È applicabile ed è pari a € 1.000	È applicabile ed è pari a € 2.000

Libro unico del lavoro – Infedeli registrazioni			
Illecito	Sanzione	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)
Art. 39, commi 1 e 2, D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008 Per aver registrato, fatti salvi i casi di errore meramente materiale, i dati relativi al lavoratore e alla prestazione lavorativa di cui all'art. 39, comma 1 e 2, determinando differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali con scritturazioni diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate	Art. 39, c. 7, D.L. n. 112/2008, conv. dalla legge n. 133/2008, modif. dall'art. 22, c. 5, D.Lgs. n. 151/2015 Sanzione amministrativa da € 150 a € 1.500 se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero un periodo fino a 6 mensilità	È applicabile ed è pari a € 150	È applicabile ed è pari a € 300
	Sanzione amministrativa da € 500 a € 3.000 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi	È applicabile ed è pari a € 300	È applicabile ed è pari a € 1.000
	Sanzione amministrativa da € 1.000 a € 6.000 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi	È applicabile ed è pari a € 1.000	È applicabile ed è pari a € 2.000

# Jobs Act

Libro unico del lavoro – Tardive registrazioni			
Illecito	Sanzione	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)
Art. 39, c. 3, D.L. n. 112/2008, conv. dalla legge n. 133/2008 modif. dall'art. 40, c. 4, D.L. n. 201/2011, conv. dalla legge n. 214/2011 Per aver omesso di registrare i dati relativi al lavoratore e alla prestazione lavorativa di cui all'art. 39, c. 1 e 2, per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo	Art. 39, c. 7, D.L. n. 112/2008, conv. dalla legge n. 133/2008, modif. dall'art. 22, c. 5, D.Lgs. n. 151/2015 Sanzione amministrativa da € 150 a € 1.500 se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero un periodo fino a 6 mensilità	È applicabile ed è pari a € 150	È applicabile ed è pari a € 300
	Sanzione amministrativa da € 500 a € 3.000 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi	È applicabile ed è pari a € 300	È applicabile ed è pari a € 1.000
	Sanzione amministrativa da € 1.000 a € 6.000 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi	È applicabile ed è pari a € 1.000	È applicabile ed è pari a € 2.000

## Assegni familiari

L'art. 22, comma 6, D.Lgs. n. 151/2015 modifica le sanzioni previste dall'art. 82, comma 2, D.P.R. n. 797/1955 per il datore di lavoro che non corrisponde gli assegni familiari, prevedendo una sanzione amministrativa fortemente incrementata dal 24 settembre 2015 (rispetto alla previgente: da € 515 a € 5.160), a struttura progressiva per fasce (sul modello del libro unico del lavoro sono considerati sia il numero dei lavoratori interessati sia il numero dei mesi per i quali la norma è stata violata), per punire il datore di lavoro che non provvede, quando tenuto, alla corresponsione degli assegni familiari ai propri dipendenti:

- da € 500 a € 5.000 se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero a un periodo fino a 6 mensilità;
- da € 1.500 a € 9.000 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi;
- da € 3.000 a € 15.000 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi.

La circolare n. 26/2015 ha precisato che le nuove sanzioni si applicano solo per gli illeciti commessi successivamente al 24 settembre 2015.

Assegni familiari			
Illecito	Sanzione	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)
Art. 82, c. 2, D.P.R. n. 797/1955 Per non aver corrisposto ovvero per aver corrisposto in ritardo e/o in misura inferiore a quella spettante l'assegno per il nucleo familiare ai lavoratori aventi diritto	Art. 82, c. 2, D.P.R. n. 797/1955, modif. dall'art. 22, c. 6, D.Lgs. n. 151/2015 Sanzione amministrativa da € 500 a € 5.000 se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero un periodo fino a 6 mensilità	È applicabile ed è pari a € 500	È applicabile ed è pari a € 1.000
	Sanzione amministrativa da € 500 a € 3.000 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi	È applicabile ed è pari a € 1.500	È applicabile ed è pari a € 3.000
	Sanzione amministrativa da € 1.000 a € 6.000 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi	È applicabile ed è pari a € 3.000	È applicabile ed è pari a € 5.000

### Prospetto di paga

Il comma 7 dell'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015, infine, interviene in merito all'obbligo di predisposizione e consegna al lavoratore del prospetto di paga con l'integrale riscrittura dell'art. 5, comma 1, della legge n. 4/1953, rimodulando le sanzioni a carico del datore di lavoro che violi l'obbligo per mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, ovvero per omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte sullo stesso, prevedendo una sanzione pecuniaria amministrativa fortemente incrementata dal 24 settembre 2015 (rispetto alla previgente: da € 125 a € 770), a struttura progressiva per fasce di gravità (anche qui come per libro unico del lavoro e assegni familiari sono considerati sia il numero dei lavoratori interessati, sia il numero dei mesi per i quali la norma è stata violata), che trova applicazione se il fatto non costituisce reato:

- da € 150 a € 900 se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero a un periodo fino a 6 mensilità;

- da € 600 a € 3.600 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi;

- da € 1.200 a € 7.200 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi.

La norma stabilisce, peraltro, che le sanzioni della legge n. 4/1953 rimodulate dal D.Lgs. n. 151/2015 non trovano applicazione nei confronti del datore di lavoro che assolve gli obblighi in materia di prospetto di paga, mediante la consegna al lavoratore di copia delle registrazioni effettuate nel libro unico del lavoro: in tale ipotesi il datore di lavoro è sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'articolo 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008.

In base alla circolare n. 26/2015 le nuove sanzioni si applicano solo per gli illeciti commessi successivamente al 24 settembre 2015.

Prospetto di paga			
Illecito	Sanzione	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)
Art. 5, c. 1, legge n. 4/1953 modificato dall'art. 22, c. 7, D.Lgs. n. 151/2015 Per mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o per omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte sul prospetto paga	Art. 5, c. 1, legge n. 4/1953, modif. dall'art. 22, c. 7, D.Lgs. n. 151/2015 Sanzione amministrativa da € 150 a € 900 se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero un periodo fino a 6 mensilità	È applicabile ed è pari a € 150	È applicabile ed è pari a € 300
	Sanzione amministrativa da € 600 a € 3.600 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi	È applicabile ed è pari a € 600	È applicabile ed è pari a € 1.200
	Sanzione amministrativa da € 1.200 a € 7.200 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi	È applicabile ed è pari a € 1.200	È applicabile ed è pari a € 2.400

### Sicurezza sul lavoro

Come accennato all'inizio, anche l'art. 20 del Capo III del Titolo I del D.Lgs. n. 151/2015 introduce alcune novità in materia sanzionatoria modificando alcuni aspetti della disciplina in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

### Sorveglianza sanitaria e formazione

Un rilevante intervento sull'apparato sanzionatorio viene apportato dall'art. 20, comma 1, lett. i), D.Lgs. n. 151/2015, modificando l'art. 55 del D.Lgs. n. 81/2008, laddove si introduce il nuovo comma 6-bis stabilendo che per le violazioni di cui all'art. 18, comma 1, lett. g) (invio dei lavoratori alla visita medica periodica entro le sca-

# Jobs Act

denze del programma di sorveglianza sanitaria e richiesta al medico competente dell'osservanza degli obblighi a suo carico) e di cui all'art. 37, commi 1, 7, 9 e 10 (formazione dei lavoratori, dei dirigenti, dei preposti, degli incaricati per prevenzione incendi, evacuazione e gestione emergenze e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) si ha il raddoppio degli importi della sanzioni nel caso in cui la violazione si riferisca a più di cinque lavoratori e che le stesse sanzioni sono triplicate se la violazione è riferita più di dieci lavoratori.

Ne consegue che per la violazione degli obblighi previsti dall'art. 18, comma 1, lett. g), del D.Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro e il dirigente saranno esposti alla pena pecuniaria dell'ammenda, strutturata per soglie di gravità come segue:

- fino a 5 lavoratori da € 2.192,00 a € 4.384,00;
- da 6 a 10 lavoratori da € 4.384,00 a € 8.768,00;
- da 11 lavoratori in su da € 6.576,00 a € 13.152,00.

Analogamente per la violazione degli obblighi previsti dall'art. 37, commi 1, 7, 9 e 10, del D.Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro e il dirigente saranno esposti alla pena detentiva dell'arresto da 2 a 4 mesi o alla pena pecuniaria dell'ammenda, strutturata per soglie di gravità come segue:

- fino a 5 lavoratori da € 1.315,20 a € 5.699,20;
- da 6 a 10 lavoratori da € 2.630,40 a € 11.398,40;
- da 11 lavoratori in su da € 3.945,60 a € 17.097,60.

## **Impianti e apparecchiature elettriche**

Nel modificare l'art. 87, D.Lgs. n. 81/2008, l'art. 20, comma 1, lett. n), del D.Lgs. n. 151/2015 modifica il sistema delle sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso in materia di attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale, con particolare riguardo alle apparecchiature elettriche.

Datore di lavoro e dirigente sono puniti:

- con la pena dell'arresto da 3 a 6 mesi o dell'ammenda da € 2.740,00 a € 7.014,40 per la violazione delle misure necessarie per la salvaguardia dei lavoratori da tutti i rischi di natura elettrica connessi all'impiego dei materiali, delle apparecchiature e degli impianti elettrici messi a loro disposizione (art. 80, comma 1, e art. 87, comma 2, lett. e, del D.Lgs. n. 81/2008);
- con la pena dell'arresto da 2 a 4 mesi o dell'ammenda da € 1.096 a € 5.260,80 per la viola-

zione in merito alla valutazione del rischio elettrico e alle procedure di uso e manutenzione per lo stesso rischio (art. 80, commi 3 e 3-bis, e art. 87, comma 3, lett. d, del D.Lgs. n. 81/2008);

- con la sanzione amministrativa da € 548 a € 1.972,80 per il mancato rispetto delle misure tecniche ed organizzative utili a ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro e per impedire che possano essere utilizzate per operazioni e in condizioni non adatte (art. 71, comma 3, e art. 87, comma 4, lett. b, D.Lgs. n. 81/2008).

Inoltre la norma prevede che la violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza riguardanti le attrezzature di lavoro di cui all'allegato VI del D.Lgs. n. 81/2008 viene considerata un'unica violazione, penale o amministrativa a seconda dell'illecito, ed è punita con la pena dell'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da € 1.096 a € 5.260,80 o con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 548 a € 1.972,80 (art. 87, comma 6, D.Lgs. n. 81/2008).

## **Dimissioni e risoluzioni consensuali**

Con l'articolo 26 del D.Lgs. n. 151/2015 si chiude il Capo I del Titolo II dedicato alle disposizioni in materia di rapporto di lavoro per modificare nuovamente (dopo la recente riforma apportata dalla legge n. 92/2012) la procedura obbligatoria per rendere valide e legittime le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Il primo comma fa anzitutto salve dalla nuova procedura le ipotesi di cui all'art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001 (dimissioni della lavoratrice durante la gravidanza ovvero della lavoratrice o del lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento), le quali dunque rimangono assoggettate alla convalida presso la Direzione territoriale del lavoro.

La disposizione quindi stabilisce che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere formalizzate, a pena di inefficacia, esclusivamente in modalità telematica, mediante appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro nel proprio sito istituzionale ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)), che devono essere trasmessi, debitamente compilati, al datore di lavoro e alla

Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, secondo le modalità che devono essere individuate con decreto del Ministro del lavoro.

Nel secondo comma dell'articolo 26, D.Lgs. n. 151/2015 si dispone che entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo di dimissioni o di risoluzione consensuale alla Dtl e al datore di lavoro, il lavoratore ha la facoltà di revocare le proprie dimissioni individuali o il consenso prestato alla risoluzione consensuale con le stesse modalità.

Il quarto comma dell'articolo 26, D.Lgs. n. 151/2015 prevede che la trasmissione dei moduli possa materialmente avvenire anche per il tramite degli istituti di patronato, delle organizzazioni sindacali, degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione (art. 76, D.Lgs. n. 276/2003). In base a quanto previsto dall'art. 26, comma 7, D.Lgs. n. 151/2015, la procedura di comunicazione telematica delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non si applica al lavoro domestico e nelle fattispecie in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengano nelle sedi di conciliazione (art. 2113,

comma 4, cod. civ.) ovvero davanti alle commissioni di certificazione (art. 76, D.Lgs. n. 276/2003).

Nel comma 5 dell'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 è invece indicata la reazione sanzionatoria in caso di utilizzo illecito della procedura da parte del datore di lavoro.

Salvo che il fatto costituisca un'ipotesi di reato, qualora il datore di lavoro alteri i moduli di dimissioni o di risoluzione consensuale lo stesso è punito con la sanzione pecuniaria amministrativa da € 5.000 ad € 30.000.

All'accertamento della violazione e all'irrogazione della sanzione amministrativa sono chiamati gli ispettori del lavoro delle Direzioni territoriali del lavoro.

Alla procedura sanzionatoria si applicano, «in quanto compatibili», le norme della legge n. 689/1981, per cui il trasgressore potrà essere ammesso al pagamento della sanzione nella misura ridotta pari a € 10.000 (doppio del minimo o terzo del massimo che si equivalgono) entro 60 giorni dalla notifica del verbale di accertamento e notificazione.