

Jobs Act: come cambia il diritto sanzionatorio del lavoro

Il disegno di legge che dovrebbe portare a compimento il *Jobs Act* contiene, tra le altre cose, una delega per la totale revisione e rimodulazione del complesso apparato di sanzioni che oggi governa la gestione dei rapporti di lavoro.

L'art. 3, comma 2, lett. e, del ddl AS 1428 prevede l'introduzione di un regime sanzionatorio moderno che valorizzi gli istituti di tipo premiale già esistenti, per favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, in un ambito di fattispecie sanzionatorie che devono tenere conto della natura sostanziale ovvero formale della violazione considerata. Una previsione che riprende letteralmente quanto già stabilito dall'art. 1, comma 2, lett. f, della *Delega al Governo per la predisposizione di uno Statuto dei lavori* sottoposta alle parti sociali l'11 novembre 2010.

La previsione punta a estendere e universalizzare i principi contenuti nella diffida a regolarizzare, disciplinata già dieci anni fa dalla Riforma Biagi dei servizi ispettivi (art. 13, d.lgs. n. 124/2004) e ribadita dal Collegato Lavoro (art. 33, legge n. 183/2010), in base al quale il datore di lavoro che si mette in regola dopo la visita ispettiva riceve un trattamento sanzionatorio fortemente ridotto: il minimo di legge o un quarto della sanzione prevista.

Con tale previsione appare evidente lo scopo di individuare un quadro regolatorio delle sanzioni che punti su quelle civili, razionalizzando quelle amministrative pecuniarie, secondo coerenti graduazioni, basate sulla natura formale (sanzioni meno gravi o assenti) oppure sostanziale (sanzioni più gravi) dell'inadempimento. In questo contesto verrebbe ridotto grandemente anche il numero delle ipotesi di reato di natura solo formale.

La valorizzazione degli istituti premiali, inoltre, farebbe spazio a un opportuno rilancio del provvedimento di disposizione, anch'esso introdotto dalla Riforma dei servizi ispettivi (art. 14, d.lgs. n. 124/2004) con il quale gli ispettori potrebbero agire per ordinare il ripristino immediato delle condizioni di regolarità, in tutti i casi in cui non sono previste reazioni sanzionatorie dirette. In questo modo i datori di lavoro che ricevono l'ordine di adeguarsi al sistema normativo violato non vengono incisi da nessuna sanzione se ottemperano completamente e regolarizzano tempestivamente le condizioni lavorative degli occupati.

Il ddl AS 1428 potrebbe dunque diventare l'occasione preziosa per completare, dieci anni più tardi, **quell'ambizioso disegno di riforma del sistema della vigilanza e della ispezione in materia di lavoro e previdenza, avviato dalla riforma Biagi** con il d.lgs. n. 124/2004,

Jobs Act: come cambia il diritto sanzionatorio del lavoro

attraverso un rinnovato e più efficace sistema sanzionatorio coerente a uno Statuto dei lavori declinato al plurale, il *Jobs Act* appunto.

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

@Michele_ADAPT

Pierluigi Rausei

ADAPT Professional Fellow

@RauseiP

Scarica il pdf 

*** Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.**