

Le nuove sanzioni nell'interpretazione del Ministero

Il Ministero del lavoro fornisce istruzioni operative al proprio personale circa la portata delle nuove disposizioni scaturenti dalla conversione in legge n. 9/2014 del d.l. n. 145/2013 (c.d. Destinazione Italia), il cui art. 14 ha incrementato gli importi sanzionatori in materia di lavoro sommerso e tempi di lavoro.

La maxisanzione per il lavoro sommerso

In sede di conversione, l'art. 14 del d.l. cit. è stato modificato, con la conseguenza che si è creato un tipico problema di applicabilità intertemporale delle nuove norme sanzionatorie. Posto che le soluzioni alla questione non sono scontate, il Dicastero ha reputato opportuno fornire indicazioni in merito, all'evidente fine di coordinare l'attività ispettiva.

In relazione alla c.d. maxisanzione per il lavoro "nero" la Circolare rammenta il dettato dell'art. 14 cit., che ha aumentato del 30 % l'importo delle sanzioni amministrative, ed ha, inoltre stabilito l'inapplicabilità della procedura di diffida di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004. Peraltro, in sede di conversione, la legge ha fatto salva la procedura di diffida per le violazioni commesse prima della data di entrata in vigore della medesima legge di conversione.

Il Ministero puntualizza che i nuovi importi andranno applicati secondo il seguente paradigma:

- a) per **le violazioni commesse prima dell'entrata in vigore del d.l. n. 145/2013** (cioè prima del 24 dicembre 2013) si applicherà **la precedente disciplina**, sia per gli importi sanzionatori sia per la diffida di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004;
- b) per le violazioni commesse **dall'entrata in vigore del d.l. n. 145/2013 e sino al giorno antecedente alla data di entrata in vigore della legge di conversione n. 9/2014** (cioè dal 24 dicembre 2013 e sino al 21 febbraio 2014 compreso), **si applicheranno le sanzioni amministrative già previste dall'art. 3 del d.l. n. 12/2002 aumentate del 30%**, sia per la parte fissa che per la parte variabile; è bene evidenziare che **si applicherà anche la procedura di diffida** di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004. In sede di conversione del d.l. n. 145/2013, infatti, l'aumento delle citate sanzioni, la legge ha specificato la perdurante applicabilità della procedura di diffida sino alla entrata in vigore della L. n. 9/2014. Considerata la **natura permanente dell'illecito** in questione, nel quale la consumazione dello stesso coincide con la cessazione della condotta, tale regime sanzionatorio si applicherà, ad es., per un rapporto di lavoro "in nero" iniziato prima del 24 dicembre 2013 ma cessato il 10 gennaio 2014;
- c) per le violazioni commesse **dall'entrata in vigore della l. n. 9/2014** (a far data dal 22 febbraio u.s.), si applicheranno le **sanzioni amministrative già previste dall'art. 3 del d.l. n. 12/2002 aumentate del 30%**, sia per la parte fissa che per la parte variabile; da quel momento **non troverà più applicazione la procedura di diffida** di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004. In

Le nuove sanzioni nell'interpretazione del Ministero

ragione della natura permanente dell'illecito, questo regime sanzionatorio si applicherà, ad es., per un rapporto di lavoro "in nero" iniziato il 10 febbraio 2014 e cessato il 28 febbraio 2014.

Revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale

Anche per la sospensione dell'attività imprenditoriale (art. 14 del d.lgs. n. 81/2008) la legge ha previsto un **aumento del 30%** relativamente alle somme aggiuntive che il datore di lavoro ha l'onere di versare al fine ottenere la revoca del provvedimento. La legge di conversione ha confermato l'aumento del 30% già previsto dal d.l. n. 145 cit.: il Ministero ne deduce che i nuovi importi da versare per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale debbano applicarsi già **alle richieste di revoca del provvedimento effettuate dal 24 dicembre u.s., anche se riferite a condotte poste in essere prima di tale data.**

Importi sanzionatori per violazione delle disposizioni in materia di tempi di lavoro

In riferimento alle violazioni delle disposizioni in materia di orario medio settimanale, riposi giornalieri e settimanali di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 18-bis del d.lgs. n. 66/2013, la legge di conversione ha notevolmente temperato gli aumenti sanzionatori previsti dal d.l. n. 145/2013, procedendo da una decuplicazione ad una più mite duplicazione. Inoltre, in sede di conversione, il Legislatore ha stabilito che tale minor aggravio degli importi sanzionatori debba applicarsi già alle violazioni commesse dall'entrata in vigore del citato d.l. n. 145/2013 (dal 24 dicembre 2013), rendendo così definitivamente inoperanti i notevoli incrementi ivi previsti. Il Ministero precisa, dunque, che **le violazioni commesse sino al 23 dicembre 2013 saranno soggette al pregresso regime sanzionatorio, mentre quelle commesse successivamente saranno soggette ad importi sanzionatori semplicemente raddoppiati.** In altre parole, la rigorosa decuplicazione, originariamente prevista dal d.l. 145 non può mai trovare applicazione.

Sul punto, la Circolare non trascura di rammentare che:

- la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi (salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva);
- il riposo settimanale va calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni;
- il riposo giornaliero deve essere fruito ogni ventiquattro ore.

Secondo il Ministero, i periodi di riferimento sopra richiamati, ai fini della applicabilità delle nuove sanzioni raddoppiate, devono decorrere dalla data di entrata in vigore del

Le nuove sanzioni nell'interpretazione del Ministero

d.l. n. 145 cit. (24 dicembre 2013) e non riguardare, nemmeno in parte, il lasso temporale precedente. Tale asserzione è motivata dal Dicastero in virtù della natura dei periodi menzionati, quali elementi “strutturali” della fattispecie illecita. Quindi, anche se la Circolare non si esprime sul punto, sembra di comprendere che ove tali periodi abbiano inizio prima della data indicata, ma proseguano sotto la vigenza delle nuove disposizioni, debbano applicarsi le pregresse, più favorevoli, sanzioni. Peraltro, il riferimento al principio del *tempus commissi delicti*- pur operato dal Ministero- può condurre ad affermare che, ai sensi dell’art. 1 della legge 689/81, la violazione non è ancora commessa se non è interamente decorso il periodo di riferimento richiesto dalla legge. Allora, in tal senso la soluzione potrebbe essere opposta a quella fornita dal Ministero, giacché nel caso esemplificato la violazione si perfezionerebbe sotto la vigenza del nuovo regime, con la conseguente applicazione delle nuove disposizioni (*tempus regit actum*).

Come si può notare in conclusione, notevole è lo sforzo esegetico dell’Amministrazione, a fronte di un’attività normativa, una volta di più, complessa e contraddittoria. Da una stagione legislativa ad un’altra il sistema sanzionatorio del lavoro, come del resto l’intero ordinamento lavoristico, è sottoposto ad una costante tensione, che costringe ora ad intraprendere un percorso e, immediatamente dopo, uno di segno opposto. Ad aggravare il quadro, i continui interventi normativi d’urgenza, seguiti da altrettanti ripensamenti – altrove già definiti “pentimenti” – sia nella stessa sede normativa, sia in quella burocratico-ermeneutica. Quanto ciò agevoli l’attività dei vari operatori del settore è inutile dire.

Carminesantoro

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
[@carminesantoro](#)

Scarica il pdf 