

REATI SUL LAVORO DEPENALIZZAZIONE

Sono in vigore, dallo scorso 6 febbraio, le **nuove sanzioni amministrative** previste per i **reati sul lavoro** (lavoro abusivo, distacco illecito, irregolarità somministrazione) che sono stati depenalizzati dal *decreto legislativo 8/2016*: in pratica, tutte le violazioni che non prevedono **risvolti penali**, non costituiscono più reato e sono soggette alla sola sanzione amministrativa. Tutte le disposizioni operative per l'applicazione di questa normativa sono contenute nella *circolare 6/2016* del ministero del Lavoro. Vediamole.

=> Reati sul lavoro. depenalizzazione e sanzioni

La depenalizzazione riguarda le violazioni che sono punite solo con multa o ammenda, e quelle che prevedono la pena detentiva solo nelle **ipotesi aggravate**: in quest'ultimo caso, la violazione non è più reato, mentre l'ipotesi aggravante costituisce una fattispecie autonoma di reato, con la conseguente applicazione delle sanzioni penali. Tutti i reati relativi al rapporto di lavoro che sono invece inclusi nel **codice penale**, restano tali, e sono esclusi dalla depenalizzazione, con alcune **eccezioni**:

- atti contrari alla **pubblica decenza** compiuti in luogo pubblico o aperto al pubblico: in questo caso, il *Dlgs 8/2016* prevede una multa da 5mila a 10mila euro, sostituendo la precedente disposizione dell'articolo 726 del codice penale;
- reati previsti dal **testo unico sull'immigrazione** (dlgs 286/1998);
- una serie di reati elencati nell'**allegato al dlgs**, relativi a edilizia e urbanistica, alimenti e bevande, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sicurezza pubblica, armi ed esplosivi, elezioni e finanziamento ai partiti, proprietà intellettuale e industriale.

Qui c'è una precisazione importante contenuta nella circolare del ministero del Lavoro: come indicato, fra i reati per i quali non è prevista depenalizzazione ci sono quelli relativi alla **tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro** (*dlgs 81/2008*). Anche se questi reati sono puniti con la sola pena pecuniaria, conservano natura penale.

=> Sicurezza sul lavoro: obblighi e responsabilità datoriali

In tutti gli altri casi, non c'è più reato penale, ma si applicano solo le **sanzioni amministrative** nella seguente misura:

- **da 5mila a 10mila euro** per i reati precedentemente puniti con la multa o l'ammenda non superiore a 5mila euro;
- **da 5mila a 30mila euro** per i reati puniti con la multa o l'ammenda fino a 20mila euro;
- **da 10mila a 50mila euro** per i reati puniti con la multa o l'ammenda superiore a 20mila euro;

- per i reati che non prevedono tetti massimi, ma una **pena pecuniaria proporzionale**, la somma resta pari alla multa o ammenda ma non può essere inferiore a 5mila euro o superiore a 50mila euro.

Quindi, come si vede, i reati sul lavoro depenalizzati prevedono nuove sanzioni che possono andare da un minimo di 5mila a un massimo di 50mila euro. La pena applicabile, però dipende dal **momento in cui è stata commessa la violazione**: se anteriormente o successivamente al 6 febbraio 2016 (data di entrata in vigore delle nuove sanzioni).

Violazione commesse prima del 6 febbraio 2016

La normativa è contenuta negli *articoli 8 e 9 del Dlgs 8/2016*. Se la violazione è stata commessa prima del 6 febbraio scorso, ma non c'è ancora **sentenza** o altro decreto irrevocabile, si applica la riforma, quindi le nuove sanzioni depenalizzate. In questo caso, quindi, specifica la circolare del ministero del Lavoro, c'è **applicazione retroattiva** delle sanzioni amministrative. **Attenzione**: in base al principio del "*favor rei*" (applicazione della legge più favorevole all'imputato), in questi casi non può essere decisa una sanzione pecuniaria superiore a quelle massime previste originariamente.

L'articolo 9 spiega nel dettaglio quale **prassi** bisogna seguire: entro 90 giorni dal 6 febbraio, entrata in vigore del dlgs, l'**autorità giudiziaria** trasmette gli atti alla **DTL** (direzione territoriale del lavoro) competente. Se l'azione penale non è ancora stata esercitata, la trasmissione degli atti è effettuata dal pubblico ministero. Se invece l'azione penale è già stata esercitata, il giudice pronuncia sentenza di non luogo a procedere, e trasmette gli atti alla DTL.

Ricevuta questa comunicazione, la DTL ha altri 90 giorni di tempo per comunicare all'interessato la **nuova quantificazione delle sanzioni**. Attenzione: nel rispetto della norma sopra citata del favor rei, quando l'originaria sanzione prevedeva un minimo e un massimo, la nuova quantificazione sarà la più favorevole possibile, quindi sarà effettuata in base all'*articolo 16 della legge 689/1981* (un terzo della sanzione massima o, se più favorevole, il doppio del minimo).

Se il **procedimento penale** invece si è **già concluso**, deve essere il giudice a revocare la sentenza o il decreto, dichiarando che il fatto non è previsto dalla legge come reato, e prendendo poi i provvedimenti conseguenti.

Queste regole relative al regime transitorio valgono anche nei casi in cui il procedimento si sia già concluso entro il 6 febbraio, ma senza **notifica del verbale** di ottemperanza, oppure, anche se è stato notificato il verbale, non è ancora stato eseguito il pagamento.

Illeciti commessi dopo il 6 febbraio 2016

In questi casi, si applicano gli *articoli da 1 a 6 del decreto*, quindi le sanzioni amministrative sopra esposte (da 5mila a 50mila euro). Si preferiscono sempre le migliori condizioni previste dall'*articolo 16 della legge 689/1981*. Qualche esempio:

1. **violazione delle regole sul lavoro in somministrazione** (*articolo 18, commi 1 e 2, Dlgs 273/2003*): la norma originaria prevedeva un'ammenda da 50 euro per ogni lavoratore e per ogni giornata di lavoro. In caso di violazione relativa a un solo lavoratore per dieci giorni, quindi si pagavano 500 euro. Oggi invece, bisogna applicare la sanzione minima di 5mila euro, ridotta di un terzo in base al favor rei: quindi, 1666,67 euro. Se invece la sanzione risultante dal calcolo in base alla norma originaria supera i 5mila euro (esempio, dieci lavoratori per 15 giornate, per un totale di 7mila 500 euro), si procede alla riduzione di un terzo, pagando 2mila 500 euro.
2. **Omessa assunzione lavoratore privo di vista avviato al lavoro di massaggiatore o masso fisioterapista** (*articolo 4, legge 686/1961*): in questo caso, la legge originaria prevede un limite minimo e un limite massimo (fra 2 e 12 euro per lavoratore per ciascuna una giornata). Si applica il favor rei (in pratica, 4 euro per lavoratore per ciascuna giornata). Se il risultato è inferiore ai 5mila euro, si paga un terzo di questa cifra, quindi 1666, 67 euro, se invece il risultato è superiore a 5mila euro, si divide per tre.

Altri casi di depenalizzazione

Oltre a tutti i casi previsti e sopra esposti, ci sono altri reati a cui si applica la depenalizzazione (sostituzione condanna penale con sanzione amministrativa), elencati nell'*articolo 3 del decreto*. Fra queste, si segnala l'**omesso versamento di ritenute previdenziali e assistenziali** (*articolo 2, comma 1-bis, dl 463/1983*). Se l'importo dei mancati versamenti (che riguarda dipendenti o collaboratori iscritti alla gestione separata), supera i **10mila euro**, continua ad applicarsi la sanzione penale (reclusione fino a tre anni e multa fino a 1032 euro). Se invece l'importo non versato è inferiore a 10mila euro, scatta la depenalizzazione, e si applica solo la sanzione amministrativa da 5mila a 10mila euro.

PRESCRIZIONE DEI CONTRIBUTI

Per l'**omissione** del versamento dei **contributi INPS**, la prescrizione del pagamento è pari a 10 anni purché il lavoratore sporga una semplice **denuncia** generica all'Istituto. Lo afferma la Corte di **Cassazione** (*sentenza n. 24946 del 10 dicembre 2015*), analizzando il caso di un'azienda che aveva pagato in nero alcuni straordinari omettendo il versamento dei relativi contributi.

Prescrizione

Inizialmente il Tribunale aveva applicato la **prescrizione quinquennale** per tutti i contributi SSN e quella **decennale** a quelli di un singolo lavoratore. In seconda istanza, la Corte



d'Appello aveva applicato la prescrizione breve e condannato la società al pagamento dei relativi contributi omessi.

Proponendo ricorso, l'INPS sosteneva che il **calcolo** della Corte per definire gli importi aveva erroneamente ritenuto quinquennale la prescrizione dei crediti contributivi per lo **straordinario durante la CIG** di alcuni lavoratori, decennale nel caso del singolo lavoratore che aveva specificato di aver prestato lavoro straordinario in nero durante **tutto il rapporto di lavoro**.

Denuncia

La Cassazione ha accolto il ricorso sottolineando che la **Legge 335/1995** riduce a **cinque anni** la prescrizione delle contribuzioni di previdenza e assistenza sociale obbligatoria, salvi i casi di **denuncia** dei lavoratori e dei suoi superstiti: in questo caso il termine è di **dieci anni**. Basta dunque che il lavoratore abbia presentato una **propria segnalazione** all'INPS, relativa all'omissione contributiva del datore di lavoro, non essendo posto a suo carico alcun obbligo di notificare la denuncia anche al datore stesso.

La sentenza *23 gennaio 2006, n. 1264* ha poi aggiunto che la *ratio legis* non consente di limitare la prescrizione lunga all'oggetto specifico della denuncia, essendo sufficiente che il lavoratore si dolga, nei confronti di un determinato **datore di lavoro**, dell'inosservanza degli **obblighi di legge**, domandando così un intervento degli organi deputati al controllo. La **denuncia**, indipendentemente dai suoi contenuti (maggiore o minore specificazione delle omissioni, imputazione a determinati periodi), è il fatto che **impedisce la riduzione** del termine di prescrizione: non a caso il legislatore si è riferito alla "denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti", senza ulteriori precisazioni e giustificazioni.

VIA G. DEVITOFRANCESCO N°4/A - 70124 BARI

TEL. +390805564420 - FAX +390805564136

MAIL: info@gammasrl.net PEC: luigi.nonnato@pec.commercialisti.it