



### **La rateizzazione delle sanzioni amministrative: gli ultimi chiarimenti ministeriali**

a cura di Alessandro Millo – Dirigente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali\*

*Conviene chiedere la rateizzazione delle sanzioni amministrative irrogate dalle Direzioni Provinciali del Lavoro o conviene invece pagare subito in misura ridotta? Dipende dalle situazioni e occorre valutarlo con la dovuta attenzione, anche alla luce del recente [interpello n.4/11](#).*

#### **L'interpello n.4/11**

Rispondendo a un interpello dell'Associazione Nazionale delle Imprese di Sorveglianza Antincendio (ANISA), che chiedeva di valutare la possibilità di un'estensione analogica dell'art.26 della L. n.689/81, a norma del quale chi versa in condizioni economiche disagiate può effettuare il pagamento rateale delle ordinanze che ingiungono il pagamento di sanzioni amministrative, con diverse convincenti argomentazioni il Ministero ha escluso la possibilità di ottenere *sic et simpliciter* la rateizzazione della sanzione ridotta indicata nel verbale di accertamento e notificazione dell'illecito amministrativo, senza attendere l'emanazione della successiva ordinanza-ingiunzione.

In effetti, forse il quesito non avrebbe dovuto neppure essere proposto come interpello, considerato che non possono formarne oggetto le questioni già risolte dalla normativa o da precedenti chiarimenti ministeriali (circolare n.49/04) e che la legge prevede espressamente che la sanzione ridotta indicata nel verbale di contestazione, quale misura premiale per una pronta estinzione degli illeciti, debba essere pagata entro sessanta giorni e pertanto non possa essere ulteriormente dilazionata o rateizzata (art.16, L. n.689/81).



Il problema, tuttavia, non è solo procedurale, ma **sostanziale**, perché la sanzione indicata nel verbale è ridotta, rispetto a quella che può essere determinata dall'ufficio con la successiva ordinanza-ingiunzione, tra il minimo e il massimo di legge, valutando le circostanze attenuanti o aggravanti sussistenti nel caso concreto; cosicché la successiva rateizzazione dell'ordinanza potrebbe risultare molto meno vantaggiosa di un pagamento immediato e pregiudicare ugualmente le disagiate condizioni economiche dell'interessato.

Per tali ragioni, nel "bilanciamento" tra le diverse circostanze aggravanti e attenuanti, specialmente qualora di tratti di importi di notevole entità, il Ministero invita a tenere conto

*"della manifestata volontà del destinatario di pagare gli importi di cui al verbale seppur in forma rateale ed al contempo della impossibilità tecnica di accoglimento della richiamata richiesta in tale fase. Nei confronti dell'ordinanza così emessa l'istante potrà reiterare, nei trenta giorni dalla notifica, la richiesta di dilazione che, in tale fase della procedura, sarà pienamente accoglibile".*

\* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

Si pone allora il problema del “peso” da attribuire a questa “*volontà manifestata*”, di cui si deve “*tenere conto*”, rispetto agli altri elementi di valutazione che l’ufficio deve comunque valutare a norma dell’art.11 della L. n.689/81:

- ➔ la gravità della violazione commessa;
- ➔ la personalità dimostrata dall’autore;
- ➔ le condizioni economiche dell’autore.

La risposta ministeriale, pur non esplicitandolo completamente, sembra presupporre e quasi voler rassicurare che “normalmente” le disagiate condizioni economiche e la condotta collaborativa, dimostrate con la richiesta di pagamento rateale, possano essere motivo sufficiente ad ottenere l’emissione di un’ordinanza-ingiunzione confermativa della sanzione ridotta indicata nel verbale. Altrimenti non si inviterebbero le aziende a richiedere la rateizzazione e ad attendere l’adozione della successiva ordinanza ingiunzione, senza avvertirle che questa potrebbe avere un importo ben superiore.

Gli uffici sembrano quindi autorizzati e indirizzati a operare in questo modo, evitando “normalmente” di aggravare gli importi delle sanzioni comminate, qualora sussistano i presupposti per accogliere la richiesta di rateizzazione.

Detto questo per i casi “normali” e non contraddistinti da particolari circostanze aggravanti, occorre tuttavia soffermare maggiormente l’attenzione su alcune **ipotesi non “normali”**, ma comunque piuttosto frequenti, in cui è prevedibile che la speranza di ottenere un’ordinanza non aggravata possa essere delusa e quindi è consigliabile affrettarsi a pagare la sanzione in misura ridotta, nel termine di legge. Tali ipotesi possono essere riconducibili essenzialmente a due ordini di ragioni.

#### ➔ **SUSSISTENZA DI PARTICOLARI AGGRAVANTI**

Il Ministero non assicura adozione automatica di un’ordinanza non aggravata e non potrebbe farlo, poiché significherebbe sostituirsi alla legge nel determinare la misura massima della sanzione, ma si limita a prescrivere agli uffici di “tenere conto” delle difficoltà economiche e della condotta collaborativa dimostrate dalla richiesta di pagamento rateale. Potrebbe allora verificarsi l’eventualità che tali attenuanti possano essere bilanciate o addirittura superate da opposte circostanze aggravanti, ritenute dall’ufficio equivalenti o prevalenti, quali la recidiva, il rifiuto di regolarizzare le violazioni accertate o la contestuale commissione di reati, ad esempio in materia di immigrazione clandestina o impiego di minori.

In certe ipotesi potrebbe essere ritenuta equivalente anche la pluralità delle violazioni commesse, magari in numero tale da determinare la sospensione dell’attività d’impresa per l’impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie in misura pari o superiore al 20% dei presenti, a norma dell’art.14 del D.Lgs. n.81/08 (Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro).

Si consideri oltretutto che anche un giudizio di semplice equivalenza tra circostanze aggravanti e attenuanti avrebbe un effetto notevolmente sfavorevole per l’interessato, dal momento che la sanzione ridotta che può essere pagata nei termini di legge risulta inferiore a una misura intermedia tra il massimo e il minimo di legge.

#### **ESEMPIO 1**      **IMPIEGO DI UN DIPENDENTE IN NERO**

Ad esempio, l’impiego di un dipendente “in nero” per una giornata costituisce violazione dell’art.3, co.3, del D.L. n.12/02, convertito in L. n.73/02, come modificato dall’art.4 della L. n.183/10 (Collegato lavoro), che può essere estinta **entro sessanta giorni** mediante il pagamento di una **sanzione ridotta** di € 3.150,00, ma decorso tale termine, espone a una **sanzione amministrativa** da 1.500,00 a 12.000,00 euro, **maggiorata** di 150,00 euro per ogni giornata di lavoro effettivo (misura intermedia: € 6.900,00).

## ESEMPIO 2

### ACCESSO IN AZIENDA NEGATO

Impedire l'accesso in azienda ai funzionari addetti alla vigilanza delle Direzioni Provinciali del Lavoro e degli enti previdenziali, fattispecie indubbiamente grave e non sanabile (essendo ormai pregiudicato l'effetto sorpresa), che dimostra una personalità evidentemente non collaborativa, costituisce violazione dell'art.3, co.3 del D.L. n.463/83, convertito in L. n.638/83, che può essere estinta **entro sessanta giorni** mediante il pagamento di una **sanzione ridotta** di € 2.580,00, ma decorso tale termine, a seguito della **quintuplicazione** prevista dall'art.1, co.1177 della L. n.296/06, espone a una sanzione amministrativa da 1.290,00 a 12.910,00 euro (misura intermedia: € 7'100).

Per evitare che, in casi del genere, il doveroso bilanciamento delle diverse circostanze aggravanti e attenuanti, in assenza di criteri omogenei, possa tradursi in decisioni arbitrarie e deludere le comprensibili aspettative generate dall'interpello, al riguardo sarebbero quantomai auspicabili ulteriori indicazioni da parte del Ministero.



### IMPOSSIBILITÀ DI SCENDERE AL DI SOTTO DELLA SANZIONE MINIMA O STABILITA IN MISURA FISSA

Talvolta potrebbe non essere possibile confermare con l'ordinanza lo stesso importo indicato nel verbale per ragioni di ordine tecnico, legate all'impossibilità di determinare la sanzione in misura inferiore al minimo edittale ovvero alla somma stabilita dalla legge in misura fissa.

## ESEMPIO 3

### ILLEGITTIMO LICENZIAMENTO LAVORATRICE MADRE

Può capitare infatti che la **sanzione ridotta**, pari a un terzo del massimo edittale, risulti addirittura **inferiore al minimo di legge**, come nel caso dell'illegittimo licenziamento di una lavoratrice madre durante il primo anno di età del figlio, che comporta la sanzione amministrativa da 1.032,00 a 2.582,00 euro, ma può essere estinto entro sessanta giorni mediante il pagamento di una sanzione ridotta, pari ad un terzo del massimo, di soli 860,67 euro. È chiaro che già dal sessantunesimo giorno, la sanzione irrogata con l'ordinanza non potrà più essere inferiore al minimo edittale di 1.032,00 euro (art.54, D.Lgs. n.151/01).

## ESEMPIO 4

### VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI RISERVA A FAVORE DEI DISABILI

Analogamente, quando la **sanzione** è stabilita in **misura fissa**, al trasgressore è riconosciuta la facoltà di estinguere la violazione entro sessanta giorni mediante il pagamento di una **somma pari ad un terzo di tale importo**, ma dal sessantunesimo giorno la sanzione non potrà che essere quella stabilita dalla legge, come nel caso di violazione dell'obbligo di riserva a favore dei disabili, che comporta la sanzione amministrativa fissa di € 62,77 per ciascun disabile non assunto e per ogni giornata di scopertura (arrivando spesso a somme ragguardevoli), ma può essere estinta entro sessanta giorni mediante il pagamento in misura ridotta a un terzo: € 20,92 (art.15, L. n.68/99 e successivi aggiornamenti, da ultimo con D.M. 15 dicembre 2010).

## ESEMPIO 5

### LAVORO SOMMERSO

Ma l'esempio certamente più frequente è ancora una volta quello del "lavoro nero", punito dal nuovo art.3, co.3, del D.L. n.12/02, convertito in L. n.73/02, come modificato dall'art.4 della L. n.183/10. Qualora la violazione venga regolarizzata a seguito di diffida impartita dal personale ispettivo, il trasgressore è ammesso a pagare entro 45 giorni una sanzione pari al minimo edittale della sanzione variabile e un quarto della sanzione stabilita in misura fissa per ogni giornata di lavoro: € 1.500,00, maggiorati di € 37,50 per ogni giornata di lavoro. Decorso tale termine, invece, l'ordinanza non potrà più scendere al di

sotto del minimo di legge, pari a 1.500,00 euro, maggiorati di 150,00 euro per ogni giornata di lavoro.

Ciò sarà tanto più evidente quanto più lungo sarà il periodo di lavoro irregolare.

Ad esempio, si supponga il caso di un periodo di cento giorni, che non venga regolarizzato neppure a seguito dell'intervento ispettivo.

Entro sessanta giorni il trasgressore potrà estinguere la violazione mediante il pagamento di

$$8'000 \text{ euro: } (1500 \times 2) + (50 \times 100)$$

mentre la sanzione comminata con la successiva ordinanza, anche tenendo conto di tutte le attenuanti possibili, non potrà comunque essere inferiore a

$$16'500: 1'500 + (150 \times 100)$$

In conclusione, la scelta se convenga pagare subito in misura ridotta ovvero chiedere la rateizzazione della sanzione con una successiva ordinanza ingiunzione, anche alla luce delle indicazioni ministeriali, richiede un'attenta valutazione delle eventuali circostanze aggravanti e del minimo edittale stabilito dalla legge, per evitare di incorrere in un possibile e talvolta prevedibile aggravio degli importi dovuti.