

---

# **L'APPARATO SANZIONATORIO IN MATERIA DI LAVORO ALLA LUCE DELLE MODIFICHE INTERVENUTE CON IL D. LGS. 151/2015**

Luigi Nappa- Responsabile Area Vigilanza 1  
della Direzione Territoriale del Lavoro di Varese

Ai sensi della circolare del 18 Marzo 2004 del Ministro del Lavoro si precisa che le considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

# DECRETO LEGISLATIVO 151/2015

---

- Le fattispecie oggetto di revisioni più significative di cui ci occuperemo oggi, sono rappresentate da:
  - La nuova Maxisanzione;
  - La nuova diffida obbligatoria;
  - Novità per la revoca del provvedimento di sospensione
  - Nuove sanzioni in materia di LUL, per mancata corresponsione degli assegni familiari e mancata o ritardata consegna del prospetto paga
    - Nuovo art.4 legge 300/70 (Impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo)

# REVISIONI DEL REGIME DELLE SANZIONI

---

- L' art 22 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, pubblicato sulla G.U. del 23 settembre 2015 ed in vigore dal 24 settembre 2015, scaturisce dalle previsioni della legge delega 183/2014, in tema di modifiche dell'apparato sanzionatorio;
- La *ratio* della legge delega muoveva nella direzione di revisionare il sistema sanzionatorio attenendosi in particolare quelle di natura meramente formale, in un contesto che tenesse conto da una parte della necessità di semplificazione e dall'altra di promozione di istituti di natura premiale;

# LA NUOVA MAXI SANZIONE pt.1/5

---

- Presupposto per l'applicazione della maxisanzione continua ad essere la violazione collegata all'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di assunzione da parte di un datore di lavoro privato con esclusione del rapporto domestico;
- La sanzione c.d. "attenuata" scompare, in quanto sarà applicabile la nuova maxisanzione per i rapporti di lavoro non regolarizzati seguiti da un periodo successivo di lavoro regolare ed oggetto di verifica ispettiva in costanza di rapporto regolare;
- La novità caratterizzante la nuova maxisanzione è rappresentata dalla introduzione di tre distinti scaglioni in relazione alle giornate di lavoro prestate in nero e dalla eliminazione della quantificazione "a giornata" da aggiungersi alla sanzione.

# LA NUOVA MAXI SANZIONE pt.2/5

---

- Le nuove entità sanzionatorie sono così determinate:
  - 1) da € 1.500 a € 9.000, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo;
  - 2) da € 3.000 a € 18.000, in caso di impiego del lavoratore da 31 a 60 giorni di lavoro effettivo
  - 3) da € 6.000 a € 36.000, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo
- Viene reintrodotta l'istituto della diffida obbligatoria ex art.13 del D.Lgs 124/2004 con alcune **modifiche ed eccezioni**

# LA NUOVA MAXI SANZIONE pt.3/5

---

- **La modifica** apportata attiene alla ipotesi di lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro
- Per poter usufruire della diffida il datore di lavoro deve:
  - 1) procedere alla regolarizzare postuma del lavoratore con comunicazione al CPI con decorrenza dalla data di effettivo inizio del rapporto di lavoro, consegna della lettera di assunzione, compilazione del LUL, versamento dei contributi e dei premi scaduti;
  - 2) mantenimento in forza per un periodo non inferiore a tre mesi mediante stipula o di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche part-time con riduzione non inferiore al 50% o contratto a tempo pieno e determinato non inferiore a tre mesi e mantenimento in servizio per almeno tre mesi;

# LA NUOVA MAXI SANZIONE pt.4/5

---

- Alcune puntualizzazioni necessitano in ordine al presupposto del mantenimento per almeno tre mesi:
  - 1) Tale fattispecie appare destinata soltanto ai lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro;
  - 2) Viceversa nel caso di cessazione del rapporto non regolarizzato sarà applicabile la diffida con il solo adempimento della regolarizzazione senza mantenimento in servizio;
  - 3) Lo stesso dicasi per quei rapporti iniziati "in nero" e successivamente regolarizzati spontaneamente dal datore di lavoro, naturalmente con decorrenza errata, che rientrano in precedenza nella c.d. maxisanzione affievolita

# LA NUOVA MAXI SANZIONE pt.5/5

---

- Le **eccezioni** all'applicazione della diffida sono individuate in:
  - 1) Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, fattispecie punita dall'art.22 comma 12 del D.Lgs 286/1998 con la pena della reclusione dai sei mesi a tre anni e con la multa di € 5.000;
  - 2) Impiego di minori in età non lavorativa, cioè coloro che non possono fare valere dieci anni di scuola dell'obbligo con il compimento dei sedici anni che possono diventare quindici in caso di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, punito con la pena dell'arresti fino a sei mesi;
- Nei casi sub 1) e 2) le sanzioni sono aumentate del 20%;



# LA NUOVA DIFFIDA OBBLIGATORIA pt.1/5

---

- L'applicazione della nuova diffida obbligatoria è sostanzialmente riconducibile a due ipotesi:
  - 1) La prima si configura allorquando il lavoratore è stato regolarizzato prima dell'accesso ispettivo o non risulti più in forza; in tale ipotesi si applica strettamente il dettato normativo con l'ottemperanza alle violazioni contestate entro trenta giorni ed il pagamento nei successivi quindici giorni;
  - 2) La seconda si sostanzia allorquando in fase di accesso ispettivo il lavoratore risulti "in nero"; in tale situazione si dovrà procedere come detto alla regolarizzare postuma del lavoratore entro trenta giorni, con decorrenza dalla data di effettivo inizio del rapporto di lavoro, al pagamento nei successivi quindici giorni e il mantenimento in forza per un periodo non inferiore a tre mesi mediante stipula o di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche part-time con riduzione non inferiore al 50% o contratto a tempo pieno e determinato non inferiore a tre mesi e mantenimento in servizio per almeno tre mesi; la prova della avvenuta stabilizzazione, unitamente al pagamento delle sanzioni deve avvenire entro 120 giorni dalla data di contestazione del verbale ispettivo;

# LA NUOVA DIFFIDA OBBLIGATORIA pt.2/5

---

- Alcune riflessioni necessitano in ordine:

1) alla tipologia contrattuale di assunzione, che si ritiene non possa essere soddisfatta mediante la stipula di un contratto di apprendistato anche se lo stesso viene qualificato "a tempo indeterminato". Tale assunto si desume dalle precisazioni della Circolare Ministeriale n.26/2015 che chiarisce *"che la stipulazione dei contratti (a t.i. anche part-time non inferiore al 50% o a t.d. pieno non inferiore a tre mesi) è sottratta alle eventuali connesse agevolazioni già previste dalla vigente disciplina (prima fra tutte quella di cui all'art.1 commi 118 e 119, della legge n.190/2014), attesa peraltro la violazione del disposto di cui all'art.1 comma 1175, della legge n.296/2006 che subordina l'accesso ad eventuali **benefici normativi e contributivi** anche al rispetto degli **altri obblighi di legge**"*

Viceversa non sembra possibile l'assunzione mediante contratto di lavoro intermittente, attesa la "discontinuità" della prestazione subordinata alla chiamata del datore di lavoro, né tantomeno risulta soddisfare la fattispecie il ricorso al lavoro accessorio considerato l'occasionalità della prestazione ed i limiti derivanti dagli importi annui massimi;

# LA NUOVA DIFFIDA OBBLIGATORIA pt.3/5

---

2) alla risoluzione del rapporto prima dei tre mesi, sembra non potersi applicare "l'esimente" del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, in quanto il legislatore non lo ha espressamente previsto e le dimissioni per giusta causa in quanto ascrivibili a comportamenti imputabili al datore di lavoro (ad. es. mancata corresponsione della retribuzione). Riflessione diversa dovrebbe essere effettuata per le dimissioni volontarie del lavoratore, qualificabile quale atto autonomo unidirezionale, sottratto al volontà e sindacabilità del datore di lavoro, si ritiene non dovrebbe essere penalizzante per il datore di lavoro medesimo laddove si realizzi prima della scadenza dei tre mesi. Viceversa, il Ministero del Lavoro con la Circolare n.26/2015 del 12 ottobre 2015 ha precisato che " *in assenza di un effettivo mantenimento del rapporto di lavoro per almeno tre mesi entro il centovesimo giorno dalla notifica del verbale, **qualunque ne sia la ragione, non potrà ritenersi adempiuta la diffida***"

# LA NUOVA DIFFIDA OBBLIGATORIA pt.4/5

---

3) al possibile computo del periodo non regolarizzato fino alla concorrenza dei tre mesi. Tale assunto non sembra sostenibile, considerato che il periodo di mantenimento in servizio non può non decorrere dalla data di primo accesso ispettivo non computando le prestazioni lavorative già rese in nero ai fini del raggiungimento dei tre mesi previsti per il predetto mantenimento in servizio. Peraltro, rispetto al termine tuttora in vigore dei 30 giorni per l'adempimento alla diffida oltre ai 15 per il pagamento, viene individuata un'unica scadenza di 120 giorni decorrenti dalla notificazione del verbale unico di accertamento e notificazione entro i quali il datore di lavoro deve dimostrare all'organo ispettivo di aver effettivamente mantenuto in servizio il lavoratore per almeno tre mesi. *Ex adverso* se si volesse sostenere che nei tre mesi vanno computati i periodi precedentemente resi in nero in costanza di rapporto non ancora regolarizzato, si potrebbe argomentare che, specie per periodi di lavoro in nero ampi, l'applicazione di una massimizzazione particolarmente onerosa giustificerebbe il naturale adempimento alle previsioni del mantenimento in servizio per almeno tre mesi, conglobando il periodo precedente la data dell'accesso ispettivo;

# LA NUOVA DIFFIDA OBBLIGATORIA pt.5/5

---

- La Circolare del Ministero del Lavoro n.26/2015 del 12 ottobre 2015, in modo inequivocabile precisa che il "*periodo minimo di 3 mesi di mantenimento in servizio del lavoratore va computato **al netto** del periodo di lavoro prestato in nero, il quale andrà comunque regolarizzato*"

4) alla contestualizzazione temporale del termine dei centoventi giorni

La citata Circolare Ministeriale sgombra il campo da qualsiasi dubbio specificando che il *dies a quo* per il pagamento della sanzione in misura ridotta decorra dalla scadenza individuata dal legislatore per l'adempimento alla diffida per la maxisanzione (120 giorni); del pari, dalla scadenza di tale termine decorre il termine di 30 giorni per presentare ricorso ai sensi dell'art.17 del Decreto Legislativo n. 124/2004;

# ASSORBIMENTO DELLE SANZIONI MINORI

---

- Con l'irrogazione della maxisanzione sono assorbite:
  - 1) le sanzioni relative agli obblighi relativi alla instaurazione e cessazione del rapporto di lavoro subordinato;
  - 2) la sanzione per omessa consegna al lavoratore della dichiarazione/contratto di assunzione;
  - 3) le sanzioni riguardanti le violazioni in materia di tenuta del LUL e relativa compilazione;

# NOVITA' PER LA REVOCA DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE pt.1/3

---

- Revisione degli importi relativi alla somma aggiuntiva che nella ipotesi di lavoro irregolare passa da € 1.950 ad € 2.000 mentre nei casi di sicurezza sul lavoro viene ridimensionata passando da € 3.250 ad € 3.200;
- La novità di maggior rilievo è costituita dal nuovo meccanismo di pagamento rateale della somma aggiuntiva che si sostanzia nella possibilità, **su richiesta formale del datore di lavoro**, di ottenere la revoca del provvedimento di sospensione regolarizzando i lavoratori o ripristinando le condizioni di sicurezza, versando contestualmente il 25% della somma aggiuntiva, dilazionando la rimanente parte del 75% da versare entro sei mesi dalla presentazione dell'istanza di revoca, maggiorata del 5%;
- In ordine alla frazionabilità della somma residua nei sei mesi, alcuna menzione viene effettuata nella Circolare Ministeriale n.26/2015 del 12/10/2015, silenzio che presumibilmente sottende l'inespresso indirizzo di non fattibilità;

# NOVITA' PER LA REVOCA DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE pt.2/3

---

- La dilazione del pagamento non produce l'effetto di condizione sospensiva del provvedimento di revoca, nel senso che una volta concesso in forza del pagamento della prima somma del 25% e l'assolvimento delle altre condizioni previste dall'art.14 del D.Lgs 81/2008 s.m.i., è da intendersi definitivamente revocato. Il mancato pagamento della rimanente somma del 75%, maggiorata del 5% nel termine previsto di sei mesi, costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato, con relativa iscrizione a ruolo;
- Nel **settore dell'edilizia**, la nota del Ministero del Lavoro del 16.11.2015 prot. 19570, precisa e ribadisce che per la revoca del provvedimento di sospensione, oltre alla regolarizzazione dei lavoratori ed agli adempimenti di carattere contributivo ed assicurativo, dovrà essere fornita documentazione probatoria attestante l'avvenuta effettuazione della visita medica per la sorveglianza sanitaria e la programmazione dell'attività formativa del personale non regolarizzato che si dovrà concludere entro 60 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa per gli aspetti connessi agli obblighi di formazione ed informazione, in assenza dei quali l'organo ispettivo si trova nella impossibilità di procedere alla revoca;



# NOVITA' PER LA REVOCA DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE pt.3/3

---

- Si evidenzia che nel caso di assunzione a **tempo determinato** del lavoratore per tre mesi, all'atto della presentazione dell'istanza all'organo ispettivo per la revoca, dovrà essere fornita documentazione probatoria attestante il rispetto dei limiti quantitativi che consentano all'azienda l'assunzione a tempo determinato e la presentazione del DVR che contempra la previsione di tali lavoratori, in assenza dei quali l'organo ispettivo si trova nella impossibilità di valutare uno degli adempimenti essenziali ai fini della revoca;

# NUOVE SANZIONI IN MATERIA DI LUL, ASSEGNI FAMILIARI E PROSPETTI PAGA pt.1/3

---

- La ratio della nuova disciplina sottende all'applicazione di un meccanismo a scaglioni, abbandonando la precedente impostazione di moltiplicatore della sanzione ad ogni singolo inadempimento della stessa fattispecie.
- **Mancata o irregolare tenuta del LUL**, rimane la violazione prevista per l'omessa o infedele registrazione, ma la sanzione sarà parametrata rispetto al numero dei lavoratori ovvero al numero dei mesi interessati alla violazione medesima, ovviando alla precedente sproporzione (una sanzione per ciascun mese nel quale si verificava la difformità delle registrazioni). La sanzione va da € 150 ad € 1.500. Se la sanzione si riferisce a più di 5 lavoratori o ad almeno 7 mesi la sanzione va da € 500 ad € 3.000. Se la sanzione si riferisce a più di 10 lavoratori o ad almeno 13 mesi la sanzione va da € 1.000 ad € 6.000.

# **NUOVE SANZIONI IN MATERIA DI LUL, ASSEGNI FAMILIARI E PROSPETTI PAGA pt.2/3**

---

- **Mancata corresponsione degli assegni familiari:** per il datore di lavoro che se tenuto non provvede alla corresponsione degli ANF si applica la sanzione base da € 500 ad € 5000 se la violazione coinvolge non più di 5 lavoratori o 6 mensilità. Se la violazione coinvolge almeno 6 lavoratori o almeno 7 mensilità la sanzione va da € 1.500 ad € 9.000. Se la violazione è riferita ad almeno 10 lavoratori o ad un periodo superiore a 12 mesi la sanzione va da € 3.000 ad € 15.000.

# NUOVE SANZIONI IN MATERIA DI LUL, ASSEGNI FAMILIARI E PROSPETTI PAGA pt.3/3

---

- **Mancata o ritardata consegna del prospetto paga:** anche per la violazione del prospetto paga si tiene conto sia del numero dei lavoratori che del periodo temporale della violazione. La sanzione va da € 150 ad € 900. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi si applica la sanzione da € 600 ad € 3.600. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o ad un periodo superiore a 12 mesi si applica la sanzione da € 1.200 ad € 7.200. Il Ministero con la Circolare n.26/2015 del 12/10/2015, ribadisce il contenuto della Circolare 23/2011 in linea con le previsioni legislative novellate, evidenziando che in caso di consegna del prospetto paga tramite la consegna del LUL, si applica la sanzione di cui all'art.39, comma 7 del D.L. n.112/2008; viceversa allorquando il datore di lavoro all'atto della corresponsione della retribuzione non si avvalga della facoltà di consegnare la copia del LUL, soggiace alla novellata disciplina.

# REGIME INTERTEMPORALE

---

- Come chiarito dal Ministero del Lavoro con la lettera Circolare del 07.10.2015 e ribadito nella Circolare n.26/2015 del 12/10/2015, le disposizioni relative alle sanzioni novellate, trovano applicazione per gli illeciti commessi successivamente al 24.09.2015 (data di entrata in vigore del D.Lgs 151/2015), con la precisazione che, in attuazione del principio di carattere generale del "*tempus regit actum*" contenuto nell'art.1 della legge 689/81, le condotte illecite iniziate e cessate prima del 24 settembre soggiacciono al previgente apparato sanzionatorio, mentre per quelle iniziate sotto la precedente disciplina e proseguite successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo, si applica la nuova disciplina, in considerazione della natura permanente dell'illecito;

# IMPIANTI AUDIOVISIVI- FINALITA'

---

- Sicurezza diritto fondamentale per i cittadini, i lavoratori e gli imprenditori in un contesto di crescita economica di un territorio;
- Attività economiche fortemente esposte a rischio rapina per consistenti giacenze di denaro incassate per conto proprio, dello Stato o di Terzi;
- Sicurezza nelle attività economiche riguarda sia l'integrità dell'Azienda nel suo complesso (in particolare quella delle persone che vi operano siano essi i titolari o i lavoratori) che dei cittadini in genere che si trovano nei locali
- Impianti audiovisivi e sistemi antirapina quali strumenti di prevenzione e di deterrenza di fenomeni criminosi

# IL NUOVO ARTICOLO 4 LEGGE 300/70-IMPIANTI AUDIOVISIVI ED ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

---

- La riformulazione dell'art. 4 della legge 300/70 contenuta nell'art. 23 del D.Lgs 151/2015, rappresenta l'aggiornamento di un insieme di regole e procedure alla luce delle innovazioni tecnologiche intervenute nei modelli e nei contesti aziendali lavorativi e produttivi;
- Il legislatore, per rimodulare la fattispecie relativa al divieto dei controlli a distanza, ha tenuto conto, nell'attuale contesto produttivo, oltre che degli impianti audiovisivi, anche degli altri strumenti "dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" e di quelli "utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa";

# IL NUOVO ARTICOLO 4 LEGGE 300/70-IMPIANTI AUDIOVISIVI ED ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

---

- Consentito l'utilizzo di impianti audiovisivi e di controllo ove determinate esigenze (organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, quest'ultimo inteso come beni non soltanto materiali ma anche immateriali dell'azienda ad esempio banche dati, progetti, ecc.) lo richiedano e nell'ambito di determinate garanzie procedurali -accordo con RSU/RSA o autorizzazione amministrativa-;
- Viene meno il divieto assoluto, precedentemente in essere, che vietava l'utilizzo di impianti audiovisivi e similari finalizzati al controllo dell'attività dei lavoratori;
- In caso di mancato accordo, per l'installazione necessita l'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio o nel caso di imprese pluri-localizzate, con unità produttive di competenza di più DTL, l'autorizzazione viene rilasciata dal Ministero del Lavoro, dalla Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di lavoro e delle Relazioni Industriali;



# IL NUOVO ARTICOLO 4 LEGGE 300/70-IMPIANTI AUDIOVISIVI ED ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

---

- **In caso di mancato accordo**, per l'installazione necessita l'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio o nel caso di imprese con unità produttive di competenza di più DTL, l'autorizzazione viene rilasciata dal Ministero del Lavoro
- Si ricorda che con la sentenza n.22611 del 11 giugno 2012, la terza sezione penale della Cassazione ha affermato che l'acquisizione del consenso, da parte del datore di lavoro, dell'assenso di tutti i dipendenti alla realizzazione di un impianto di videosorveglianza a distanza, realizza quanto previsto dall'art.4 della legge 300/70 e non occorre, quindi, né il consenso sindacale, né l'approvazione della Direzione Territoriale del Lavoro;

# IL NUOVO ARTICOLO 4 LEGGE 300/70-IMPIANTI AUDIOVISIVI ED ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

---

- E' possibile esperire il ricorso amministrativo entro 30 giorni dalla emanazione del provvedimento mediante ricorso gerarchico al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali-Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali-Divisione VI, ai sensi del Decreto Legislativo n.104 del 02/07/2010 (vedasi anche art.16 comma 1 lettera i) del Decreto Legislativo 30.3.2001 n.165) e del D.P.R. 1199 del 24.11.1971. L'atto può altresì essere impugnato tramite ricorso Giurisdizionale Amministrativo al TAR Lombardia entro 60 giorni dalla data di emissione del provvedimento ai sensi del D.P.R. 1034 del 06.12.1971;
- Naturalmente è sempre possibile proporre ricorso al giudice ordinario;

# IL NUOVO ARTICOLO 4 LEGGE 300/70-IMPIANTI AUDIOVISIVI ED ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

---

- Le novità più importanti che riguardano il novellato art.4 sono contenute nei commi 2 e 3, nel senso che non necessitano accordi con le RSU/RSA od essere in possesso dell'autorizzazione amministrativa per quegli strumenti che sono utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (computer, telefoni cellulari, smartphone, tablet), a condizione che ci sia una preventiva ed adeguata informazione ai lavoratori in ordine all'uso di detti strumenti ed all'effettuazione dei controlli, nel rispetto delle previsioni di cui al Decreto Legislativo n.196/2003, in termini di correttezza e pertinenza del trattamento dei dati, evitando di sfociare in forme patologiche che esulano dal contesto specifico normativo;

# IL NUOVO ARTICOLO 4 LEGGE 300/70-IMPIANTI AUDIOVISIVI ED ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

---

- L'informazione ai lavoratori rappresenta oggi un passaggio oltre che necessario, fondamentale per l'uso che si intende fare delle notizie derivanti dagli strumenti di dotazione aziendale messi a disposizione del lavoratore. Questa, oltre ai contenuti necessari derivanti dall'art.13 del D.Lgs n.196/2003 (identificazione del responsabile del trattamento dei dati, ambito di diffusione degli stessi, ecc.), deve essere preventiva e caratterizzata da connotati precisi, puntuali e specifici in ordine a:
  - 1) identificazione degli strumenti di proprietà aziendale messi a disposizione dall'imprenditore
  - 2) le modalità di effettuazione dei controlli

# IL NUOVO ARTICOLO 4 LEGGE 300/70-IMPIANTI AUDIOVISIVI ED ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

---

- L' informativa ai lavoratori deve essere fatta per iscritto e controfirmata dal lavoratore per ricevuta e deve specificare agli stessi le modalità di funzionamento dello strumento e la presenza di dispositivi che controllano o inibiscono l'utilizzazione, i limiti entro i quali l'uso della strumentazione valica l'aspetto meramente pertinente alla prestazione lavorativa per assumere connotati di natura privata, con conseguenze di natura disciplinare nel caso di uso contrario alle disposizioni impartite. Sono vietati al datore di lavoro i c.d. "*controlli massivi*" cioè quelle forme esasperate di controllo di tutti i *file* del dipendente, della posta elettronica, dei siti internet visitati, in altre parole forme di controllo indiscriminate e continue e non strettamente legate alla prestazione lavorativa. L' informativa quindi assolve la duplice funzione di allertare il lavoratore circa i limiti da non superare e di vietare un uso indiscriminato dei controlli da parte del datore di lavoro sul presupposto che il dipendente è stato reso edotto delle modalità con le quali la sua attività potrà essere controllata.

# IL NUOVO ARTICOLO 4 LEGGE 300/70-IMPIANTI AUDIOVISIVI ED ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

---

- Come stabilito dall'art.23 comma 2° del Decreto Legislativo n.151/2015,le sanzioni applicabili scaturiscono dal combinato disposto dell'art. 171 del Decreto Legislativo n.196/2003 e art.38 della legge 300/70; in sintesi:
- Comma 1 dell'art. 38 legge 300/70 si applica l'ammenda da 154 a 1549 euro o l'arresto da 15 giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato;
- Ipotesi ***c.d. semplice*** poiché prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda l'Ispettore applica la prescrizione ex art.20 del D. Lgs 758/94 estesa dall'art.15 del D. Lgs 124/2004 a tutti gli altri reati contravvenzionali;

# IL NUOVO ARTICOLO 4 LEGGE 300/70-IMPIANTI AUDIOVISIVI ED ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

---

- Ipotesi ***c.d. aggravata*** prevista dal 2° comma dell'art.38 nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente (esclusiva competenza del Giudice ai sensi degli articoli 59-70 c.p.) quindi non si applica la prescrizione ex art. 20 D.Lgs 758/94 ma l'Ispettore effettua la notizia di reato ai sensi dell'art.331 ovvero 347 c.p.p. e nel caso il Giudice non dovesse ritenere il fatto più grave restituisce gli atti all'Ispettore perché provveda ad impartire prescrizione per il ripristino della legalità