SEZIONE C
DIRITTO SANZIONATORIO

10.
LA RIFORMA DEL LAVORO IN UNA PROSPETTIVA DI DIRITTO SANZIONATORIO

PIERLUIGI RAUSEI

SOMMARIO: 1. Le sanzioni come *fil rouge* della riforma. – 2. Le sanzioni amministrative. – 2.1. Contratti di lavoro. – 2.2. Ammortizzatori e tutele. – 3. Le sanzioni civili. – 3.1. *Segue*: ripristinatorie e risarcitorie. – 3.2. *Segue*: interdittive e *astreintes*. – 4. Le sanzioni previdenziali. – 5. I riflessi della riforma sulle attività ispettive. – 6. Nota bibliografica.

1. Le sanzioni come *fil rouge* della riforma.

L'intero impianto della legge in commento, con la proclamata finalità di favorire una evoluzione in ottica inclusiva del mercato del lavoro, si struttura su un disegno sanzionatorio fortemente incisivo e di largo impatto.

Molti possono essere i punti di osservazione del complesso articolato in cui si struttura la riforma, ma senza dubbio, forse anche per la costante ricorrenza in tutti i passaggi normativi, quello del diritto sanzionatorio appare uno degli osservatori più adeguati a comprendere la natura e lo spirito essenziale del progetto legislativo.

Proprio le sanzioni, infatti – sia quelle di tipo amministrativo, ma ancor più quelle civili, nelle forme "negative" (ripristinatorie e risarcitorie) più che in quelle "positive" (interdittive e *astreintes*) –, rappresentano, forse sorprendentemente, una sorta di strumento privilegiato per assicurare la promozione dello sviluppo e della competitività delle imprese e per garantire l'incremento della tutela della occupazione e della stessa occupabilità di inoccupati e disoccupati ([1]).

Uno slancio ricorrente e quasi ossessivo verso gli aspetti sanzionatori contraddistingue, a ben guardare, tutti e quattro gli articoli della legge in commento, soccorrendo ciascuna delle finalità considerate prioritarie, che finiscono per essere individuate quali parametri di intervento più qualificanti della riforma:

([1]) In questo senso, specificamente, nel § 1 del documento originario approvato dal Governo il 23 marzo 2012.

– favorire «l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili», ribadendo «il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma comune di rapporto di lavoro» (articolo 1, comma 1, lettera *a*);

– contrastare gli «usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti» (articolo 1, comma 1, lettera *e*);

– ridistribuire più equamente «le tutele dell'impiego», sia per quanto attiene al contrasto dell'uso «improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali», ma anche per quanto concerne un auspicato adeguamento «alle esigenze del mutato contesto di riferimento» della disciplina dei licenziamenti (articolo 1, comma 1, lettera *c*);

– rendere «più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone» (articolo 1, comma 1, lettera *d*);

– promuovere una «maggiore inclusione delle donne» nel mercato del lavoro (articolo 1, comma 1, lettera *f*);

– favorire le «opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni» (articolo 1, comma 1, lettera *g*).

Tuttavia le misure sanzionatorie introdotte non paiono adeguatamente strutturate per traguardare gli obiettivi proposti, né nella prospettiva di garantire effettività a un utilizzo regolare degli strumenti contrattuali, né con riferimento alle dinamiche dei licenziamenti, né relativamente alle tutele dei soggetti più deboli sul mercato del lavoro (disoccupati e inoccupati, donne e ultracinquantenni, disabili ed extracomunitari).

D'altro canto, l'intervento sanzionatorio nel diritto del lavoro risente di una condizione connaturata a questa branca giuridica che si fonda, come e più del diritto civile nel suo complesso, sull'adempimento di reciproci doveri e diritti derivanti da un accordo consensuale tra le parti del contratto individuale di lavoro, ma anche degli obblighi posti direttamente a carico del datore di lavoro dall'ordinamento.

Tuttavia, nella legge in commento, contrariamente a quanto avvenuto con le riforme precedenti, le sanzioni vengono ritenute l'unico rimedio efficace per assicurare l'attuazione dei diritti e delle tutele. Nel contesto del provvedimento, infatti, l'intervento sanzionatorio, a fini sia preventivi che repressivi, è considerato sicura garanzia di asseverazione del nuovo quadro regolatorio.

Su questi profili, peraltro, sembrano addensarsi alcune delle ombre più scure dell'odierno disegno riformatore, giacché appartiene a logiche di un passato di cui non si avvertiva alcuna nostalgia (rivelatesi, d'altro canto, obiettivamente fallimentari) ritenere che la sola reazione di tipo sanzionatorio possa assicurare l'effettività e l'efficacia di un impianto normativo.

A ciò, piuttosto, soccorrono tecniche regolative di tipo preventivo, promozionale e pragmatico, volte a orientare i comportamenti delle parti, e in specie di quella datoriale, verso una effettività sostanziale (e non meramente formale) delle norme. Quanto detto, soprattutto in sistemi giuridici ed economici come

quello italiano, dove la piaga del lavoro sommerso rappresenta il principale fattore di grave turbativa della competitività delle imprese e di seria limitazione allo sviluppo.

Numerose e diversificate, peraltro, sono le strategie ritenute attuabili, in sede legislativa e amministrativa, nel contrasto al lavoro sommerso, irregolare o in elusione. In ottica sistematica, le differenti azioni strategiche possono essere improntate a tre distinte tipologie di intervento:

– *preventivo-promozionale*: gli organismi ispettivi agiscono in chiave di prevenzione e promozione intervenendo nei confronti delle realtà datoriali per illustrare i contenuti delle più rilevanti novità normative e amministrative e accompagnarle nella adesione genuina al contesto dispositivo obbligatorio;

– *premiale*: il datore di lavoro che emerge o sceglie l'adeguamento al quadro regolatorio riceve, direttamente o indirettamente, vantaggi di tipo economico e finanziario di varia natura;

– *sanzionatorio*: si intensificano le attività ispettive e il datore di lavoro che viene scoperto in uno stato di elusione rispetto agli obblighi normativi diviene destinatario di sanzioni particolarmente onerose e gravi.

Se le più recenti riforme del mercato del lavoro, con particolare riferimento alla legge n. 30/2003, così come attuata dal decreto legislativo n. 276/2003 e dal decreto legislativo n. 124/2004, avevano saputo coniugare con equilibrio e senza pregiudiziali ideologiche tutte e tre le tipologie di contrasto al sommerso richiamate, guardando alle sanzioni sempre in ottica proporzionale e in prospettiva di dissuasione, la legge in commento, al contrario, sceglie senza titubanze la sola soluzione sanzionatoria, senza attenzione ai criteri di proporzionalità e affidando le finalità dissuasive alle caratteristiche apertamente repressive delle disposizioni.

D'altronde, se non si può omettere di rilevare che quello lavoristico è il ramo del diritto nel quale, più che altrove, è facile evidenziare quanto sia importante, e finanche talora imprescindibile, il rapporto tra precetto (comando/divieto) e sanzione (accertamento e punizione della violazione), ciò che sorprende nella legge in commento è la scelta ideologicamente pregiudiziale, quasi di "sospetto", rispetto alle scelte organizzative del datore di lavoro, ritenute tutte meritevoli di reazioni sanzionatorie nette.

2. Le sanzioni amministrative.

Una delle due opzioni punitive che si riscontrano nel provvedimento è quella relativa alle sanzioni amministrative.

Con richiamo anche esplicito alla legge generale sull'illecito amministrativo, legge n. 689/1981, seppure talora soltanto in termini di compatibilità, la legge n. 92/2012 introduce specifiche sanzioni pecuniarie volte a punire inadempimenti non solo dei datori di lavoro, ma anche di altri soggetti tenuti a cooperare (obbligatoriamente) al nuovo assetto normativo.

L'ambito di applicazione in materia di lavoro e di legislazione sociale delle sanzioni amministrative è oggettivamente circoscritto alle violazioni punite con sanzione pecuniaria, il cui accertamento e la cui contestazione, con conseguente irrogazione delle sanzioni, compete al personale ispettivo e agli organi di vigilanza di cui agli articoli 6 e 13 del decreto legislativo n. 124/2004.

2.1. Contratti di lavoro.

Anzitutto con riguardo ai contratti di lavoro, una specifica sanzione amministrativa (articolo 1, comma 21, lettera *b*) punisce, con immediata entrata in vigore anche relativamente ai contratti già in corso di esecuzione, il datore di lavoro che fa svolgere prestazioni di lavoro intermittente senza adempiere all'obbligo di preventiva comunicazione. La norma introduce nel corpo dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 276/2003 un nuovo comma 3-*bis*, in base al quale, prima dell'inizio della prestazione lavorativa ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni del lavoratore intermittente, il datore di lavoro deve darne comunicazione scritta alla competente Direzione territoriale del lavoro, indicandone la durata (mediante sms, fax o posta elettronica, anche non certificata, o ancora con modalità semplificate individuate con apposito decreto interministeriale). Per ciascun lavoratore per il quale sia stata omessa la comunicazione preventiva è prevista una sanzione pecuniaria amministrativa da euro 400 a euro 2.400 ([2]).

D'altro canto, la sanzione non è ammessa alla procedura di diffida precettiva (di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124/2004) che consente al datore di lavoro che regolarizza la propria posizione antidoverosa di ricevere un trattamento sanzionatorio agevolato per estinguere l'illecito mediante pagamento di una sanzione "ridottissima" pari al minimo edittale.

Inoltre, l'ammontare della sanzione amministrativa appare totalmente incongruo e asistematico rispetto al valore della condotta datoriale: si tratta di una omessa comunicazione, non già di una mancata attivazione di trattamenti sostanziali di tutela. Se raffrontata con inadempimenti del tutto similari, quelli in materia di comunicazioni obbligatorie appunto, salta all'occhio immediatamente la discrasia tra la sanzione amministrativa prevista per quelle violazioni (da 100 a 500 euro, *ex* articolo 19, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003) e quella che si intende irrogare per la mancata comunicazione preventiva dei giorni di effettiva chiamata, con riguardo a ciascun lavoratore interessato.

Una seconda sanzione amministrativa incide sulle tipologie contrattuali: quella prevista dall'articolo 1, comma 35, in materia di tirocini formativi e di orientamento per il soggetto ospitante che ometta di corrispondere al tirocinan-

---

([2]) Per comprendere l'atteggiamento ostinatamente repressivo dell'odierno progetto riformatore basta considerare che nel testo originariamente proposto dal Governo la sanzione amministrativa di che trattasi andava da euro 1.000 a euro 6.000.

te una congrua indennità (anche forfetaria) per la prestazione svolta secondo quanto previsto da apposito accordo Stato-regioni. Il trasgressore è punito con una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni della legge n. 689/1981.

Peraltro la disposizione appare incoerente rispetto all'articolo 1 della stessa legge n. 689/1981 che impone il rispetto del principio di legalità per la previsione di illeciti cui consegua l'applicazione di sanzioni amministrative che la legge in commento affida, in sede precettiva, a un accordo Stato-regioni, del quale non si ha notizia circa lo strumento legislativo di recepimento.

D'altronde, vi è un ulteriore profilo di incoerenza sistematica, giacché in sede di contestazione dell'illecito amministrativo non vi è alcuna possibile variabilità discrezionale delle somme, essendo previsto per legge il pagamento della sanzione nella misura ridotta (nella misura pari al doppio del minimo edittale ovvero a un terzo del massimo, articolo 16 della legge n. 689/1981), mentre solo a seguito di adozione della ordinanza-ingiunzione di cui all'articolo 18 della legge n. 689/1981 la proporzionalità della sanzione può essere garantita applicando i principi di cui all'articolo 11 della medesima legge.

2.2. Ammortizzatori e tutele.

Alla sanzione amministrativa la legge in commento fa richiamo anche con riguardo alla garanzia di acquisire all'erario le somme che contribuiscono alla copertura finanziaria dei costi della riforma per il nuovo sistema di ammortizzatori sociali. Così in base all'articolo 2, comma 49, in tema di maggiori somme derivanti dall'incremento dell'addizionale sui diritti di imbarco dovuti dai passeggeri degli aeromobili di cui all'articolo 6-*quater*, comma 2, del decreto legge n. 7/2005, convertito dalla legge n. 43/2005, sono puniti con una sanzione amministrativa da euro 2.000 a euro 12.000 i soggetti tenuti alla riscossione (gestori dei servizi aeroportuali) che omettono di effettuare la prescritta comunicazione circa le somme riscosse all'Inps, che la norma stessa individua come competente a effettuare gli accertamenti e irrogare le sanzioni, applicando, in quanto compatibili, le disposizioni della legge n. 689/1981.

Ancora con sanzione pecuniaria, da euro 5.000 a euro 30.000, viene punito, ai sensi dell'articolo 4, comma 23, il datore di lavoro che abusa del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Si tratta di una specifica e grave sanzione amministrativa, operante per i fatti che non costituiscono reato, irrogata dalla Direzione territoriale del lavoro competente, alla quale spetta anche l'accertamento della violazione, in appli-

cazione – ma solo «in quanto compatibili» – delle norme di cui alla legge n. 689/1981.

3. Le sanzioni civili.

Le sanzioni civili si presentano tradizionalmente suddivise in una pluralità di variabili applicative, contraddistinte dalla tipologia di intervento e di reazione dell'ordinamento rispetto al comportamento datoriale censurato.

In primo luogo si distinguono in sanzioni "negative", quelle che puniscono un comportamento antidoveroso del datore di lavoro, alla medesima stregua delle sanzioni amministrative, ma su un piano evidentemente differente (ripristinatorie e risarcitorie), e in sanzioni "positive", quelle che inducono un determinato comportamento adesivo al precetto normativo (interdittive, clausole sociali e *astreintes*).

Nella legge in commento rilevano, anzitutto, le finalità di tipo ripristinatorio che caratterizzano le sanzioni civili orientate a ripristinare la situazione soggettiva del lavoratore da tutelare e a reintegrarlo nei suoi diritti lesi illegittimamente: è questa la principale sanzione civile cui insistentemente ricorre l'odierno disegno riformatore sia con riguardo alla disciplina della flessibilità in entrata, sia per quanto attiene alle misure sanzionatorie che interessano i licenziamenti individuali e collettivi.

Trova evidenza anche la sanzione di tipo risarcitorio, quale ristoro per i comportamenti o gli atti lesivi posti in essere dal datore di lavoro, anche qui sia in materia di contratti che in tema di flessibilità in uscita.

Meno rilevante, nella legge in commento, è invece la sanzione civile di tipo interdittivo, caratterizzata da quelle sanzioni comminatorie (*astreintes*) di ispirazione comunitaria, ovvero dalle "clausole sociali" che condizionano taluni benefici al rispetto integrale di specifiche norme di tutela del lavoro, che invece potrebbero rappresentare davvero una svolta nel sistema sanzionatorio in materia di lavoro.

3.1. *Segue*: ripristinatorie e risarcitorie.

Le sanzioni civili negative sono utilizzate con particolare abbondanza dalla legge in commento.

Anzitutto, con riguardo ai contratti di lavoro, possono annoverarsi tra le sanzioni civili in forma negativa le seguenti misure sanzionatorie:

– articolo 1, comma 9, lettera *f*: nell'inserire il nuovo comma 2-*bis* nell'articolo 5 del decreto legislativo n. 368/2001 per fissare uno specifico "onere" per il datore di lavoro di comunicare preventivamente al centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato nel contratto a tempo determinato, che il rapporto continuerà ol-

tre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione, di fatto sancisce la relativa conseguenza sanzionatoria di carattere ripristinatorio, giacché ove il rapporto prosegua senza tale comunicazione, lo stesso non potrà che essere considerato a tempo indeterminato ([3]);

– articolo 1, comma 16, lettera *d*: in tema di apprendistato, interpolando l'articolo 2 del decreto legislativo n. 167/2011, si prevede che gli apprendisti assunti in violazione dei limiti previsti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato dalla data di costituzione del rapporto, stabilendo una sanzione ripristinatoria in forma di presunzione assoluta;

– articolo 1, comma 24: in materia di lavoro a progetto, si interpreta autenticamente l'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo n. 276/2003, per sancire che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, senza il quale si ha la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, stabilendo, dunque, una ulteriore sanzione ripristinatoria in forma di presunzione assoluta;

– articolo 1, comma 26: in materia di collaborazioni in regime di partita IVA, introducendo il nuovo articolo 69-*bis* del decreto legislativo n. 276/2003, si stabilisce che dette collaborazioni devono essere considerate rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, necessariamente da ricondursi a uno specifico progetto, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, se ricorrano almeno due dei presupposti espressamente individuati dalla norma, prevedendo quindi una sanzione ripristinatoria in forma di presunzione relativa;

– articolo 1, commi 28 e 30: in materia di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, da un lato, interpolando l'articolo 2549 del codice civile, si stabilisce che in caso di violazione del divieto di associare un numero di soggetti superiore a tre (fatta eccezione per parenti e affini) il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato, prevedendo quindi una prima sanzione ripristinatoria in forma di presunzione assoluta, dall'altro si prevede che i rapporti instaurati o attuati senza una effettiva partecipazione dell'associato agli utili (dell'impresa o dell'affare) ovvero senza consegna del rendiconto (articolo 2552 del codice civile) si presumono rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fatta salva la prova contraria, introducendo quindi una sanzione ripristinatoria in forma di presunzione relativa;

In secondo luogo, alle sanzioni ripristinatorie e risarcitorie la legge in commento fa specifico e ampio ricorso in materia di licenziamenti, laddove l'articolo 1, comma 42, nel disciplinare il nuovo regime sanzionatorio per i li-

---

([3]) La previsione specifica di tale comunicazione come "onere" costruisce in capo al datore di lavoro una posizione giuridica soggettiva per la quale egli è tenuto all'adempimento nel proprio specifico interesse, in quanto in mancanza della comunicazione preventiva non si realizza l'effetto giuridico a lui favorevole (vale a dire la facoltà di proseguire il rapporto di lavoro a tempo determinato).

cenziamenti illegittimi, sulla scorta di una distinzione fra tre differenti tipologie di illegittimità (la natura discriminatoria o il motivo illecito determinante, l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa nei licenziamenti disciplinari, l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo nei licenziamenti per motivi economici), dipana un quadro sanzionatorio di scarsa efficacia e di assoluta complessità, laddove proprio la sanzione ripristinatoria, nella forma della reintegrazione, finisce per avere un ruolo di primissimo piano, seppure mediante un deciso affidamento alla discrezionalità giudiziale.

3.2. *Segue*: interdittive e *astreintes*.

Alle sanzioni interdittive la legge in commento non dedica peculiare attenzione, sebbene rilevino specifiche disposizioni normative che potrebbero, a giusto titolo, essere astrattamente annoverate tra tali sanzioni civili:

– articolo 2, commi 40 e 41: in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) si prevede la decadenza dalla fruizione delle relative indennità, in presenza di presupposti specificamente individuati, che si realizza a partire dal momento stesso in cui si verifica l'evento che la determina;

– articolo 3, comma 58: in materia di prestazioni e di trattamenti in caso di condanna per terrorismo, mafia e strage, si prevede una apposita sanzione accessoria consistente nella revoca delle prestazioni assistenziali (indennità di disoccupazione, assegno sociale, pensione sociale e pensione di invalidità) di cui il condannato risulti titolare;

– articolo 4, commi 40-45: la norma definisce le caratteristiche della offerta di lavoro congrua allo scopo di evidenziare ipotesi di decadenza dai trattamenti di integrazione salariale straordinaria o dagli ammortizzatori sociali che richiedono come requisito lo stato di disoccupazione o inoccupazione.

4. Le sanzioni previdenziali.

Accanto alle sanzioni amministrative e a quelle civili, la legge in commento ricorre anche al regime ordinario delle sanzioni previdenziali, che prevede l'applicazione di apposite sanzioni "civili" a carico del datore di lavoro che abbia omesso o evaso gli obblighi previdenziali, sia nel caso di omissioni contributive rilevabili da denunce o da registrazioni obbligatorie regolarmente effettuate (articolo 116, comma 8, lettera *a*, della legge n. 388/2000), sia in ipotesi di evasione contributiva accertata d'ufficio o consolidatasi oltre un anno dalla scadenza di legge (articolo 116, comma 8, lettera *b*), sia in casi di evasione denunciata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori (articolo 116, comma 8, lettera *b*, ultimo periodo).

In particolare vi sono misure specifiche che attengono all'applicazione delle sanzioni previdenziali:

– articolo 1, comma 42: in materia di licenziamenti si stabilisce che il datore di lavoro può essere condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale ma senza applicazione delle sanzioni previdenziali per omessa o ritardata contribuzione;

– articolo 2, comma 47: si prevede che alle somme riscosse mensilmente dai gestori dei servizi aeroportuali e riversate all'Inps si applichino le disposizioni sanzionatorie (e di riscossione) stabilite per i contributi previdenziali obbligatori dall'articolo 116, comma 8, lettera *a*, della legge n. 388/2000;

– articolo 3, comma 25: si stabilisce che per i contributi di finanziamento ai fondi di solidarietà trovano applicazione le disposizioni in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, anche con riferimento al quadro sanzionatorio.

5. I riflessi della riforma sulle attività ispettive.

Da ultimo, meritano un cenno, sempre sul piano sanzionatorio, anche i riflessi della nuova disciplina e del quadro punitivo sinteticamente richiamato sulle attività ispettive.

Non v'è dubbio, infatti, che le stringenti previsioni in materia di contratti individuali, e con riferimento alla convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, affidano al personale ispettivo degli uffici territoriali del Ministero del lavoro un ruolo di assoluta primazia.

Anzitutto, con riguardo alle tipologie contrattuali, il nuovo quadro sanzionatorio, costellato di presunzioni assolute e relative, affida agli ispettori del lavoro la potestà di intervenire per un rapido disconoscimento dei rapporti di lavoro instaurati e attuati in violazione dei precetti normativi introdotti dalla legge in commento, con particolare riferimento ai lavori non subordinati (lavoro a progetto, associazione in partecipazione e collaborazioni in regime di partita IVA). Da qui il presumibile incremento del contenzioso derivante dallo svolgimento di attività ispettive miranti alla riqualificazione dei rapporti di lavoro e al differente inquadramento contrattuale di essi.

In secondo luogo, compete agli ispettori del lavoro operare la convalida degli atti risolutivi dei rapporti di lavoro diversi dal licenziamento (dimissioni e risoluzione consensuale), a contrasto del fenomeno delle dimissioni "in bianco" ([4]), anche al fine di valutarne l'eventuale nullità. Il personale ispettivo – oltre a irrogare la specifica sanzione prevista per le dimissioni "in bianco" ove

([4]) D'altra parte, rimane in ogni caso sullo sfondo, oggi come ieri (ai tempi della l. n. 188/2007 poi abrogata), la difficoltà obiettiva di garantire una tutela effettiva al lavoratore e alla lavoratrice in posizione di subalternità e di debolezza, con l'aggravio di una procedura inutilmente pesante su un piano burocratico di regolazione dei rapporti di lavoro, antitetica rispetto alle logiche comunitarie di semplificazione degli oneri amministrativi e gestionali, che grava enormemente sui datori di lavoro coscienziosi, ma di certo non sui "disonesti".

sussistano i presupposti (articolo 4, comma 23) – potrà rimuovere l'indebita cesura del rapporto di lavoro, ricostruendo il vincolo lavorativo senza soluzione di continuità. Per quanto l'attività di vigilanza non possa spingersi ad anticipare gli esiti processuali di una tutela di garanzie che l'ordinamento riconosce valutabili esclusivamente dal giudice, tuttavia non si può omettere di segnalare che la vigilanza in materia di lavoro deve propriamente assicurare il rispetto integrale delle norme poste a tutela del lavoro ([5]).

6. Nota bibliografica.

Sul rapporto tra precetto e sanzione nel diritto del lavoro si vedano: A. DE FELICE, *Sanzioni civili e rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004; ID., *Le sanzioni nel diritto del lavoro*, ESI, Napoli, 2003.
Con riguardo a un'analisi complessiva del sistema sanzionatorio in materia di lavoro si rinvia a P. RAUSEI, *Illeciti e sanzioni*, Ipsoa, Milano, 2011.
Sulla attività ispettiva si vedano i contributi raccolti in C.L. MONTICELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma dei servizi ispettivi in materia di lavoro e previdenza sociale. Commentario al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124*, Giuffrè, Milano, 2004; nonché P. RAUSEI, *Ispezioni del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2009.

([5]) Ne consegue, pertanto, che la declaratoria di nullità delle dimissioni o della risoluzione consensuale potrà comportare l'applicabilità della procedura di diffida accertativa (art. 12 del d.lgs. n. 124/2004) per il recupero dei crediti pecuniari maturati a favore della lavoratrice o del lavoratore.