

Contrasto al sommerso. Il campo di applicazione e le esclusioni degli importi maggiorati modificati dal Dl 145/2013

Maxi-sanzioni senza «diffida»

Non è più possibile chiudere con uno sconto la contestazione per lavoro irregolare

PAGINA A CURA DI
Stefano Rossi

Il lavoro sommerso è nel mirino dell'attività ispettiva pianificata dal ministero per il 2014, ed è punito con sanzioni aumentate del 30% dopo l'entrata in vigore del Dl 145/2013 (convertito dalla legge 9/2014) e con l'esclusione della misura premiale della diffida, per mettersi in regola.

Il 2013 si è chiuso con 235.122 aziende ispezionate: il numero di lavoratori risultati totalmente "in nero" è di 86.125. Il ministero del Lavoro ha pianificato dunque le ispezioni per il 2014 stabilendo di fare un numero di verifiche non inferiore a 230 mila, con un piano straordinario orientato al contrasto del lavoro sommerso, che prevede 50 mila accessi e un focus sulle aree metropolitane considerate più a rischio (Roma, Napoli, Torino, Lecce, Caserta, Milano, Prato, Reggio Calabria, Salerno, Genova e Bari).

In questo scenario, si inserisce la conversione del decreto legge 145/2013, che ha inasprito le sanzioni amministrative per l'occupazione di lavoratori "in nero", eliminando la misura premiale della diffida a sanare le violazioni (si veda l'articolo in basso).

Così, per evitare lunghi contenziosi, è opportuno conoscere quando si applica la maxi-sanzione per il lavoro nero e quali sono le scriminanti, anche alla luce delle precisazioni fornite dal ministero del Lavoro con la circolare 38/2010 (a fare il punto sulle novità del Dl 145/2013 è stata invece la circolare 5/2014).

I presupposti

In base all'articolo 3 del Dl 12/2002 (convertito dalla legge

73/2002), dopo le modifiche arrivate con il «collegato lavoro» (la legge 183/2010), il presupposto del lavoro sommerso è la mancanza della comunicazione preventiva al centro per l'impiego. L'attuale formulazione legislativa si riferisce solo ai «lavoratori subordinati» alle dipendenze di datori di lavoro privati, o anche di enti pubblici economici, con esclusione dei lavoratori domestici.

L'adozione della maxi-sanzione sarà esclusa per rapporti di lavoro genuinamente instaurati con lavoratori autonomi e parasubordinati (collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto, associati in partecipazione con apporto di lavoro), anche se non c'è stata la comunicazione preventiva al centro per l'impiego.

Per le ipotesi in cui non è prevista la comunicazione preventiva al centro per l'impiego, ci sarà una presunzione di subordinazione, con applicazione della sanzione, se non sono stati effettuati gli adempimenti utili a provare la regolarità del rapporto.

Per le prestazioni rese dai coniugi, figli, parenti, affini, affiliati o affidati del datore di lavoro, l'organo ispettivo dovrà verificare se è stata effettuata la comunicazione prevista dall'articolo 23 del Dpr 1124/1965 o nel caso di prestazioni di lavoro occasionale accessorio, la comunicazione da inoltrare tramite il portale dell'Inps.

Per il lavoro autonomo occasionale reso in base all'articolo 2222 del Codice civile, il personale ispettivo irrognerà, invece, la sanzione in assenza della documentazione utile a verificare la pretesa autonomia del rapporto (iscrizione alla Camera di commercio, possesso di partita Iva,

valida documentazione fiscale precedente all'accertamento).

I casi di esclusione

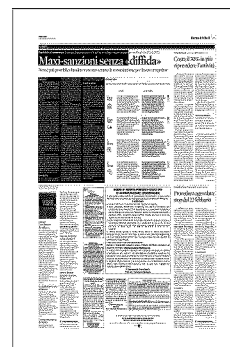
La normativa prevede, inoltre, alcuni casi di esclusione della sanzione per lavoro nero: in primo luogo, se il datore di lavoro, antecedentemente al primo accesso ispettivo in azienda o a una eventuale convocazione per il tentativo di conciliazione monocratica, regolarizza spontaneamente e, integralmente, per l'intera durata, il rapporto di lavoro.

In sostanza, entro il giorno 16 del mese successivo a quello di inizio del rapporto e, sempre prima dell'ispezione, il datore di lavoro potrà inviare la comunicazione di assunzione da cui risulta l'effettiva instaurazione del rapporto di lavoro.

Invece, nell'ipotesi di scadenza del periodo contributivo, l'azienda potrà essere esente dalla maxi-sanzione, solo se denuncia spontaneamente e prima dell'accesso in azienda, la propria situazione debitoria entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento di contributi e premi, versando anche i contributi e le sanzioni civili per l'intero periodo di occupazione irregolare entro 30 giorni dalla denuncia.

Un'altra scriminante della sanzione, in assenza di comunicazione preventiva, è l'esibizione dei documenti sui contributi (Dm10, Uniemens) riferita all'inizio della prestazione di lavoro e prima dell'ispezione. Il Ministero ha escluso invece che il contratto di lavoro, il libro unico del lavoro, la tessera di riconoscimento possano evitare l'applicazione della maxi-sanzione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Caso per caso

Quando scatta la sanzione (semaforo rosso) e quando invece l'attività prosegue senza multe (semaforo verde)

	IL CASO	LA SOLUZIONE	
01 IL NERO TOTALE 	In un negozio di abbigliamento, nella prima ispezione del 28 febbraio, tre commesse sono trovate al lavoro: dalle loro dichiarazioni emerge che svolgono lavoro subordinato. Da ulteriori accertamenti risulta che sono occupate senza la comunicazione di assunzione (modello Unilav). È stato accertato che il lavoro nero è iniziato il 10 febbraio	La sanzione è quella del Dl 145/2013, convertito dalla legge 9/2014 (in vigore dal 22 febbraio): da 1.950 a 15.600 euro. Può essere ridotta a 3.900 euro, con una maggiorazione giornaliera di 195 euro, che, ridotta, sarà di 65 euro per ogni giornata di lavoro accertata. Il conteggio è per ogni lavoratore in nero, non si applica la diffida	
02 IL PIANO PENALE 	In un'azienda manifatturiera, gli organi verificatori trovano a svolgere attività lavorativa un minore privo dei requisiti legali, un extracomunitario senza regolare permesso di soggiorno e un lavoratore occasionale accessorio senza che sia stata fatta la comunicazione preventiva all'Inps	Si applica la sanzione per lavoro nero, anche se non collegata alla comunicazione preventiva al centro per l'impiego. Sia per lo straniero irregolare, sia per il minore, il reato convive con l'illecito amministrativo. Anche per il lavoro con voucher, la mancata comunicazione fa presumere la subordinazione	
03 LA FAMIGLIA 	In una pasticceria sono trovate al lavoro la moglie del titolare e un'altra commessa. Dalle dichiarazioni, risulta che la moglie lavora in maniera stabile e la dipendente è assunta da oltre un anno. Per la moglie è stata inviata la comunicazione all'Inail. Per la dipendente non è stato inviato Unilav ma risultano le denunce contributive (Uniemens)	La maxi sanzione non si applica. Le collaborazioni familiari non occasionali comunicate in base all'articolo 23 del Dpr 1124/1965, escludono che si possa parlare di subordinazione e lavoro nero. Per la dipendente, anche se manca l'invio del modello Unilav, la sanzione sarà esclusa dalla denuncia contributiva dell'intero periodo lavorativo	
04 IL TURISMO 	In uno stabilimento balneare sono occupati un addetto al salvataggio, un'animatrice con contratto a progetto e una dipendente, al lavoro nel bar. Dalle dichiarazioni risulta che il contratto a progetto è genuino e i due dipendenti sono da inquadrare come lavoratori subordinati. Per i lavoratori è esibita la comunicazione semplificata	La maxi sanzione non si applica poiché la genuinità del contratto a progetto esclude la subordinazione. Per i dipendenti, nel settore turistico i datori possono inviare la comunicazione semplificata da cui risulta la tipologia contrattuale e l'identificazione dell'addetto, da integrare entro il terzo giorno successivo all'instaurazione del rapporto	

Violazioni gravi. La revoca della sospensione

Costa il 30% in più riprendere l'attività

Il Dl 145/2013 ha aumentato del 30% anche le «somme aggiuntive» da versare per ottenere la revoca del provvedimento di **sospensione dell'attività imprenditoriale**. In particolare, l'articolo 14 del decreto legislativo 81/2008 (il Testo unico sulla sicurezza), stabilisce due casi di sospensione: per l'impiego di lavoratori "in nero" oltre una data percentuale e per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In sostanza, il personale ispettivo potrà sospendere l'attività imprenditoriale se riscontra «l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro». Quindi, rispetto alla sanzione per lavoro nero, il requisito della subordinazione non costituisce un elemento essenziale.

Per quanto riguarda, invece, il calcolo della percentuale, il legislatore ha previsto che il 20% deve essere rapportato al «totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro» al momento dell'accesso ispettivo. Così, ad esempio, per un lavoratore irregolare su cinque presenti, la percentuale è del 20% e scatta la sospensione dell'unità produttiva. Infatti, il provvedimento deve avere effetto «in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni». L'adozione del provvedimento, inoltre, secondo il comma 11-bis dell'articolo 14, è escluso nel caso di imprese che occupano un solo dipendente (le cosiddette microimprese), salvo che ricorrano particolari condizioni pericolose per l'unico lavoratore in nero. Il ministero del Lavoro, con la circolare 33/2009, ha chiarito al proprio personale che l'at-

tività non deve essere sospesa nei soli casi in cui l'interruzione determini una situazione di pericolo o danno per i lavoratori, per gli impianti o i beni (ad esempio nel caso di scavo in presenza di falde d'acqua o di lavori su strade di grande traffico) o nell'ipotesi di compromissione del regolare funzionamento di una attività di pubblico servizio, anche in concessione (attività di trasporto, di fornitura di energia elettrica, acqua, luce, gas).

Salvo situazioni di pericolo imminente, il provvedimento sarà efficace dalle 12 del giorno lavorativo successivo nei soli casi di impiego di personale in nero.

I VALORI AGGIORNATI

La penalità è di 1.950 euro se l'impiego di irregolari arriva al 20% del personale e di 3.250 euro per chi viola le norme sulla sicurezza

Così, entro la scadenza, il datore di lavoro potrà ottenere la revoca, a condizione che assumi il dipendente (a tempo indeterminato e a tempo parziale non inferiore a 20 ore) e proceda al pagamento della somma aggiuntiva elevata, per effetto del Dl 145/2013 e a partire dal 24 dicembre scorso (si veda la circolare 5/2014), a 1.950 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a 3.250 euro nei casi di provvedimenti per violazioni prevenzionistiche. L'inottemperanza al provvedimento di sospensione comporta l'applicazione di una sanzione penale. Per i ricorsi, sarà possibile rivolgersi alla direzione regionale del Lavoro, che dovrà pronunciarsi nei 15 giorni successivi alla notifica.

● RIPRODUZIONE RISERVATA

La stretta. Rileva la data della contestazione

Procedura agevolata: stop dal 22 febbraio

La **diffida** non si applica più alla maxi-sanzione per il lavoro nero, per le violazioni commesse a partire dal 22 febbraio scorso, data di entrata in vigore della legge 9/2014, di conversione del Dl 145/2013.

In sede di conversione, il legislatore ha precisato che restano soggette alla procedura prevista dall'articolo 13 del decreto legislativo 124/2004 le violazioni commesse prima della data di entrata in vigore della legge.

Con la diffida, gli ispettori del lavoro, in caso di violazione delle norme e se rilevano inadempimenti dai quali derivano sanzioni amministrative, intimano al datore di regolarizzare le inosservanze sanabili, fissando il termine per farlo. Se il datore di lavoro non adempie, può pagare l'importo delle sanzioni nella misura minima prevista dalla legge o in misura pari a un quarto della sanzione stabilita in misura fissa. Il pagamento estingue il procedimento sanzionatorio.

La novità introdotta dalla legge 9/2014 inciderà dunque sulla possibilità del datore di lavoro di adempiere alle prescrizioni degli organi accertatori, aumentando, in questo modo, il contenzioso giudiziario.

La tempistica

Il ministero del Lavoro, con la circolare 5/2014, ha fornito indicazioni operative al personale ispettivo su come applicare la diffida. Così, per le violazioni commesse prima dell'entrata in vigore del Dl 145/2013, cioè prima del 24 dicembre, si applicheranno sia le sanzioni maggiorate, sia la procedura di diffida.

Per le violazioni commesse nel periodo compreso tra il 24 dicembre 2013 e il 21 febbraio 2014, ovvero il giorno antecedente l'entrata in vigore della legge di conversione, si dovranno applicare le nuove sanzioni e la diffida a regola-

re le inosservanze.

Infine, per le ipotesi di lavoro "nero" commesse successivamente al 22 febbraio, troverà spazio solo la nuova disciplina: sanzioni maggiorate ed esclusione della diffida.

La circolare ministeriale, ricordando che l'illecito del lavoro nero ha natura permanente, ha precisato che in relazione a un rapporto di lavoro iniziato prima del 24 dicembre ma cessato il 10 gennaio 2014, si applicheranno le nuove sanzioni con la procedura di diffida, mentre un periodo lavorativo iniziato il 10 febbraio 2014 e cessato successivamente al 22 febbraio troverà spazio solo la nuova disciplina.

Le conseguenze

Pertanto, la conseguenza sarà non solo l'evidente aumento delle sanzioni ma anche la mancata regolarizzazione del rapporto di lavoro. Infatti, con la diffida il trasgressore e gli eventuali obbligati in solido potevano regolarizzare sotto il profilo contributivo, retributivo e lavoristico la posizione dei lavoratori coinvolti, anche nelle ipotesi di un primo periodo di impiego in nero seguito da un periodo di regolare occupazione (ipotesi affievolita).

In sostanza, oltre l'invio del modello Unilav con l'indicazione dell'effettiva data di assunzione, il datore di lavoro doveva anche versare i relativi contributi previdenziali.

Così, in caso di ottemperanza alla diffida, il datore di lavoro poteva accedere al pagamento della sanzione in misura minima edittale per l'importo stabilito in misura variabile e nella misura di un quarto della maggiorazione giornaliera prevista in misura minima.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

APPROFONDIMENTO ONLINE

La circolare 5/2014 sulle nuove sanzioni
www.ilsole24ore.com/norme/documenti