

# *Centro Studi Cafasso*

*del Dr. Nino Carmine Cafasso*

*Consulenza Amministrativa del Lavoro*

*80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15*

*Tel. 081/2461068 – Fax 081/2404414 – Email info@cafassoefigli.it*

*Napoli, li 4 gennaio 2011*

## *Circolare informativa n° 1/2011*

**A tutte le Aziende Assistite  
LORO SEDI**

### *Approfondimento*

## **MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO NERO – ISTRUZIONI OPERATIVE**

La Legge n.183/2010 “*Collegato Lavoro*” pubblicata sulla G.U. il 9 novembre 2010 ha introdotto particolari novità riguardanti le misure di contrasto al lavoro irregolare.

Il legislatore è intervenuto sull’apparato sanzionatorio riscrivendo interamente la fattispecie ed introducendo ulteriori modifiche riguardanti la condotta e la competenza ad irrogare sanzioni.

Con la circolare n.38/2010 il Ministero del Lavoro ha fornito le prime indicazione operative riguardo alla nuova maxisanzione contro il lavoro nero.

Tali istruzioni ministeriali oltre ad affrontare le diverse problematiche originate dalle nuove disposizioni, cercano altresì di chiarire alcune criticità del disposto normativo.

Ciò premesso e come già anticipato con la ns. circolare n.56/2010 concernente il “*Collegato Lavoro*”, riteniamo di particolare interesse predisporre un approfondimento tale da delineare un quadro unitario inerente alle modifiche intervenute.

*Innanzitutto, è importante fare un piccolo richiamo alla normativa antecedente al Collegato Lavoro.*

Prima della Legge 183/2010 il lavoratore in nero era definito come *il soggetto non risultante dalle scritture o, da altra documentazione obbligatoria.*

Il nuovo disposto normativo riformula la definizione precisando che, ***il lavoratore in nero è quel soggetto rispetto al quale non si è provveduto ad assolvere l’obbligo della preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l’impiego.***

***Inoltre, l’applicazione della maxisanzione viene circoscritta ai soli rapporti di lavoro subordinato escludendo i rapporti di lavoro istituiti con lavoratori domestici, lavoratori autonomi o parasubordinati.***

Ad ogni modo, la punibilità dei rapporti di lavoro subordinato pone in capo agli ispettori un “*obbligo di qualificazione*”, nel senso che sarà necessario, *in primis* verificare la natura subordinata della prestazione lavorativa e solo successivamente potrà essere applicata la sanzione.

*Prima di entrare nel vivo delle argomentazioni, precisiamo che la novella normativa pone in essere delle “scriminanti” rispetto alla disciplina generale.*

*Vediamole brevemente.*

Le sanzioni non trovino applicazione **“laddove, esclusivamente dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti (DM10, Emens o Uniemens ed F24), si evidenzi la volontà di non occultare il rapporto di lavoro seppur erroneamente qualificato”**.

Allo stesso tempo, non si applica la maxisanzione qualora, **l’adempimento contributivo sia stato soddisfatto nei riguardi di una gestione previdenziale differente da quella per lavoratori dipendenti.**

In particolar modo, laddove il rapporto di lavoro sia stato erroneamente qualificato come parasubordinato ed a seguito di accertamento ispettivo venga inquadrato come rapporto di lavoro subordinato, l’eventuale versamento alla gestione separata esclude l’applicazione della maxisanzione anche in assenza della Comunicazione preventiva.

**Non troverà applicazione la maxisanzione riguardo al datore che regolarizzi spontaneamente e per l’intera durata il rapporto di lavoro, antecedentemente al primo accesso in azienda da parte del personale ispettivo, e riguardo al datore di lavoro che, affidandosi a professionisti sia impossibilitato ad eseguire la comunicazione telematica a seguito della chiusura – ferie degli uffici dei soggetti abilitati**

Resta fermo l’obbligo di inviare la comunicazione il primo giorno utile successivo alla riapertura degli uffici.

*In aggiunta alle scriminanti, esistono delle fattispecie lavorative particolari che devono essere opportunamente vagliate in ordine all’applicazione della maxisanzione.*

In particolare ci riferiamo:

- ai **lavoratori domestici**, riguardo ai quali non trova applicazione la maxisanzione laddove gli stessi siano preposti esclusivamente al funzionamento della vita familiare. Diversamente e qualora i lavoratori siano occupati in attività diverse dal lavoro domestico verrà irrogata la sanzione ;
- Relativamente ai **lavoratori extracomunitari occupati irregolarmente** (*clandestini o, soggetti privi del permesso di soggiorno*), la novella normativa identifica la maxisanzione quale ipotesi sanzionatoria aggiuntiva, la quale punisce il fenomeno dell’occupazione irregolare e non la condotta penalmente rilevante del datore;
- La maxisanzione trova applicazione anche nelle ipotesi di **impiego di minori, adolescenti e bambini** sprovvisti dei requisiti di Legge per l’ammissione al lavoro;
- Per quanto concerne le **istituzioni scolastiche private** anch’esse rientrano nella maxisanzione laddove, non siano in grado di dimostrare le regolarità del personale impiegato;
- Per il **settore turistico** il datore di lavoro che si trovi sprovvisto di uno o più dati anagrafici del lavoratore, può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo all’instaurazione, sempreché dalla precedente comunicazione risultino in modo chiaro ed eloquente la tipologia di contratto applicata e l’identificazione del lavoratore.

Per quanto concerne le *sanzioni*, le ipotesi previste sono due:

- La prima riguarda più strettamente la fattispecie del **lavoro nero**, ed il caso in cui siano impiegati lavoratori subordinati in assenza di comunicazione preventiva di assunzione. **La sanzione prevista va da € 1.500 ad € 12.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di € 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo;**
- La seconda concerne una **fattispecie sanzionatoria più attenuata**, in quanto trova applicazione nell’ipotesi in cui il datore abbia regolarizzato il rapporto *successivamente* all’instaurazione. In tal caso, **la sanzione prevista va da € 1.000 ad € 8.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di € 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare.**

Infine, *il Collegato lavoro ha ampliato la platea dei soggetti che sono legittimati ad irrogare la sanzione.*

In passato, *la competenza ad irrogare la sanzione* era privilegio esclusivo del personale ispettivo della DPL, attualmente *con la nuova disposizione normativa viene estesa a tutti gli organi di vigilanza che pongono in essere accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza quali: INPS, INAIL, IPSEMA, Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza ecc..*

Altra novità del collegato riguarda la *“temporalità”* concernente l’applicazione della maxisanzione, la quale non è più riferita al momento della contestazione dell’illecito, bensì al *momento della commissione dello stesso.*

In ordine alla commissione dell’illecito va chiarito che:

- *Per le violazioni commesse prima del 12 agosto 2006*, la cui condotta si sia conclusa spontaneamente ovvero, a seguito di intervento ispettivo anteriore a tale data e per la quale non stata ancora irrogata la sanzione, la competenza ad irrogare il provvedimento spetta all’agenzia delle Entrate;
- *Per le condotte illecite iniziate prima del 12 agosto 2006 e terminate prima del 24 novembre 2010* è competente ad adottare la maxisanzione il personale ispettivo del Ministero del Lavoro;
- *Per le condotte illecite iniziate prima del 12 agosto 2006 o prima del 24 novembre 2010 e proseguite oltre tale data*, la competenza ad adottare il provvedimento spetta secondo quanto stabilito dai nuovi parametri normativi.

*Di recente, anche l’INPS con circolare n.157/2010 è intervenuto in merito alle sanzioni civili contro il lavoro sommerso disciplinate dal Collegato Lavoro.*

Per gli aspetti strettamente operativi, l’Istituto rimanda alla circolare ministeriale, mentre per quanto concerne le sanzioni civili, precisa che l’importo nell’ipotesi di evasione contributiva è incrementato del 50%.

*Pertanto le sanzioni civili, in caso di lavoro irregolare continueranno ad essere calcolate nella misura del 30% e sino ad un massimo del 60% in ragione d’anno della contribuzione evasa, più la maggiorazione del 50%.*

Si può facilmente osservare come Il fine del legislatore è quello di sollecitare il datore di lavoro – trasgressore alla regolarizzazione.

*Pertanto, qualora il personale ispettivo verifichi l’esistenza di rapporti di lavoro “in nero”, per i quali trova applicazione la maxisanzione, lo stesso dovrà “diffidare” il trasgressore a regolarizzare il rapporto dal punto di vista contributivo, retributivo e lavori stico.*

*Laddove il datore ottemperi alla diffida, sarà ammesso al pagamento della maxisanzione nella misura del minimo edittale per quanto concerne l’importo variabile e nella misura di un quarto della maggiorazione giornaliera per quanto concerne la misura fissa.*

Ci auguriamo come sempre, che i contenuti dell’elaborato siano stati sufficientemente esplicativi la problematica in trattazione

I nostri uffici, come di consueto, saranno disponibili per gli opportuni e/o necessari chiarimenti e confronti.

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*