



Circolare 01/2024 del 05.03.2024

Oggetto: SANZIONI LAVORO NERO e/o IRREGOLARE

Gentile Cliente,

alla luce degli ultimi accadimenti in tema di lavoro irregolare/nero/non sicuro, allego a seguire una breve sintesi che analizza la situazione in termini sanzionatori riferita alla problematica del "lavoro nero e/o irregolare".

Certo di aver fatto cosa gradita, resto a disposizione per una eventuale consulenza dettagliata.

Definito anche **"lavoro irregolare"** o **"lavoro clandestino"**, si può realizzare in diverse forme, caratterizzate sempre dalla **violazione di norme inderogabili o di ordine pubblico**.

Nel caso in cui la violazione riguarda la costituzione irregolare del rapporto, allora il contratto di lavoro è **nullo per illiceità della causa**.

Negli altri casi in cui il rapporto è regolarmente costituito, la violazione di norme inderogabili viene sanzionata, ma non determina la nullità del contratto.

- Maxi sanzione in caso di lavoro nero;
- Azioni previste in caso di lavoro nero;
- Condizioni per la revoca del provvedimento sospensivo.

MAXI SANZIONE IN CASO DI LAVORO NERO

Maxi sanzione

Il datore di lavoro che occupa personale in nero, vale a dire lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di assunzione, è soggetto alla **"maxi sanzione"**.

Casi in cui viene applicata

In caso di applicazione della maxi sanzione non si applicano le altre sanzioni amministrative ordinarie previste in caso di mancate comunicazioni obbligatorie e di omessa o infedele registrazione sul LUL.

La maxi sanzione è **commisurata ai giorni di effettivo impiego nel lavoro irregolare**:

- **Impiego effettivo del lavoratore fino a 30 giorni**: da € 1.800 a € 10.800 per ciascun lavoratore irregolare.
- **Impiego effettivo del lavoratore da 31 fino a 60 giorni**: da € 3.600 a € 21.600 per ciascun lavoratore irregolare.
- **Impiego effettivo del lavoratore oltre 60 giorni**: da € 7.200 a € 43.200 per ciascun lavoratore irregolare.

Situazioni nelle quali non è prevista la maxi sanzione

La maxi sanzione **non si applica**, nei seguenti casi:

- **ai datori di lavoro domestico**;
- in caso di rapporti di lavoro instaurati con **lavoratori autonomi e parasubordinati**, per i quali **non è stata fatta**, se prevista, **la comunicazione preventiva**;
- se dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, **risulta comunque la volontà di non occultare il rapporto**. In tal caso, si applicano solo la sanzione ordinaria per mancata comunicazione preventiva e quelle dovute per le differenze contributive;
- se il **datore**, prima dell'accesso ispettivo e dell'avvio dell'accertamento, **ha regolarizzato spontaneamente ed integralmente il rapporto di lavoro** avviato in origine senza la preventiva comunicazione. In particolare, **la sanzione non si applica al datore che**:
 - prima della scadenza del primo adempimento contributivo **ha effettuato la comunicazione dalla quale risulta la data di effettiva instaurazione del rapporto**;
 - dopo la scadenza del primo adempimento contributivo, **ha denunciato la propria situazione debitoria entro i 12 mesi dal termine di pagamento dei contributi o dei premi INAIL**.
- nei casi di **impossibilità per il datore di effettuare la comunicazione del rapporto di lavoro** a causa della chiusura dello studio di consulenza o associazione di categoria cui il datore ha affidato la gestione degli adempimenti. In tal caso occorre verificare:
 - l'affidamento degli adempimenti in materia di lavoro al soggetto abilitato e la effettiva chiusura dello studio/ufficio;
 - l'invio a mezzo fax mediante modello UniUrg della comunicazione preventiva di assunzione.

AZIONI PREVISTE IN CASO DI LAVORO NERO

Procedura

Ad eccezione per i casi di impiego di lavoratori stranieri, di minori o di lavoratori beneficiari del Reddito di cittadinanza, si applica la **procedura di diffida**, che prevede:

- **la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o un contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi**. A tal fine, non è possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente, mentre è possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato;
- **il mantenimento in servizio dei lavoratori oggetto di regolarizzazione per almeno 3 mesi**, al netto del periodo di lavoro prestato in nero, che andrà comunque regolarizzato.

A seguito dell'ispezione, **entro 120 giorni dalla notifica del relativo verbale**, deve trovare pieno compimento l'intero periodo trimestrale di mantenimento in servizio del lavoratore. In caso contrario, la diffida non si ritiene adempiuta.

La diffida ha come **oggetto**, esclusivamente, la **regolarizzazione del periodo lavorato in nero nelle ipotesi di lavoratori**:

- **regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo a quello prestato in nero;**
- **irregolarmente occupati ma non più in forza al momento dell'ispezione.**

Il datore, **entro 45 giorni dalla notifica della diffida**, deve provare la copertura del precedente periodo di occupazione irregolare, rettificando la data di effettivo inizio del rapporto di lavoro, del pagamento delle sanzioni in misura minima e dei contributi riferibili al periodo di lavoro in nero.

Il trasgressore che, prima della redazione del verbale, **documenti i seguenti adempimenti, viene ammesso direttamente al pagamento della sanzione minima** (cd. "diffida ora per allora"):

- **regolarizzazione dell'intero periodo di lavoro in nero;**
- **stipula del contratto di lavoro secondo le tipologie prescritte;**
- **mantenimento in servizio del lavoratore per 3 mesi** (almeno 90 giorni), compreso il versamento dei relativi contributi e premi.

In tali casi, le sanzioni devono essere pagate **entro 120 giorni dalla notifica del verbale**.

All'**irrogazione delle sanzioni** provvedono gli organi di vigilanza, che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza.

L'autorità competente a **ricevere il rapporto**, è l'ufficio territoriale dell'Ispettorato del Lavoro.

Sospensione dell'attività

Ferme restando le sanzioni, **l'impiego di personale in nero è punito con il provvedimento di sospensione della parte di attività imprenditoriale interessata dalla violazione**, adottato dal personale ispettivo dell'INL.

Il provvedimento è adottato anche in caso di gravi violazioni della normativa sulla sicurezza sul lavoro.

Il personale ispettivo adotta il provvedimento di sospensione nell'immediatezza degli accertamenti, nonché su segnalazione di altre Amministrazioni, **entro 7 giorni dal ricevimento del relativo verbale**.

La sospensione è disposta quando **il numero dei lavoratori irregolari è pari o > al 10% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro**.

Quando considerare irregolari i lavoratori?

Si possono considerare irregolari:

- i lavoratori rispetto ai quali non è stata effettuata la **comunicazione al Ministero del Lavoro** oppure la **denuncia nominativa all'INAIL**;
- i soggetti riconducibili alla nozione di lavoratore secondo la normativa sulla sicurezza sul lavoro, rispetto ai quali **non si è provveduto a formalizzare il rapporto**.

La percentuale del 10% deve essere individuata sul totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo, computando sia i lavoratori regolari sia i lavoratori in nero e i lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste.

Il provvedimento deve essere adottato ogni qualvolta ne sono accertati i presupposti, salvo che sussistano circostanze particolari che suggeriscano agli organi di vigilanza l'opportunità di non adottarlo. Si considerano tali **le esigenze di**:

- **tutela della salute e sicurezza sul lavoro**. Il provvedimento non va adottato se l'interruzione dell'attività svolta determina, a sua volta, una situazione di maggior pericolo per l'incolumità dei lavoratori;

-
- **garanzia del regolare funzionamento di un'attività di servizio pubblico**, anche in concessione, per non pregiudicare il godimento di diritti costituzionalmente garantiti;
 - **evitare un grave danno agli impianti, alle attrezzature o ai beni.**

Il provvedimento di sospensione è disposto in relazione alla parte dell'attività:

- **imprenditoriale** interessata dalle violazioni; gli effetti del provvedimento vanno circoscritti alla singola unità produttiva rispetto alla quale sono stati verificati i presupposti per la sua adozione;
- **lavorativa** prestata dai lavoratori che non hanno ricevuto adeguata formazione e addestramento o che non sono stati dotati dei DPI.

Gli effetti della sospensione possono essere fatti decorrere dalle ore 12 del giorno lavorativo successivo o dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta.

Il datore deve corrispondere la retribuzione e versare i contributi ai lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento di sospensione.

L'inosservanza del provvedimento di sospensione implica l'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da € 2.500 a € 6.400.

Per tutto il periodo di sospensione è **vietato all'impresa di contrarre con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti.**

Pertanto, il provvedimento di sospensione è comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione e al Ministero delle Infrastrutture.

Se il lavoratore irregolare risulta **l'unico occupato dall'azienda**, non può essere disposta la sospensione, ma si procede all'allontanamento del lavoratore fino al momento in cui il datore di lavoro non abbia provveduto a regolarizzare la posizione.

CONDIZIONI PER LA REVOCA DEL PROVVEDIMENTO SOSPENSIVO

Revoca

Il provvedimento di sospensione può essere **revocato da parte del personale ispettivo** che l'ha adottato, previa verifica della relativa documentazione.

Le condizioni per la revoca sono:

- **la regolarizzazione dei lavoratori** non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- **il ripristino delle regolari condizioni di lavoro** nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **la rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni commesse dal datore di lavoro** in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **il pagamento di una somma aggiuntiva**, nelle ipotesi di lavoro irregolare, pari a: € 2.500 fino a 5 lavoratori irregolari; € 5.000 per più di 5 lavoratori irregolari.

Su istanza di parte, **la revoca può altresì essere concessa versando:**

- **il 20% della somma aggiuntiva dovuta;**
- **l'importo residuo, maggiorato del 5% entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca.**

Ti invito, quindi, ove fosse necessario, a voler prendere contatti con lo Studio scrivente al fine di valutare eventuali situazioni da valutare.

Per Studio Format
Dr. Prudenzano Giovanni Antonio