

Ispettorato nazionale del lavoro. Vademecum sull'applicazione della maxisanzione per il lavoro sommerso.

La Direzione centrale coordinamento giuridico, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha emanato la nota n. 856 del 19 aprile 2022, all'interno della quale ha previsto un vademecum sull'applicazione della maxisanzione per lavoro sommerso, prevista dall'articolo 3 del Decreto Legge n. 12/2002 (convertito con modificazioni dalla L. 23 aprile 2002, n. 73).

Nel rimandare gli interessati alla lettura del documento dell'INL (allegato alla circolare), di seguito si evidenziano alcuni dei chiarimenti forniti.

- Per quanto riguarda l'ambito oggettivo di applicazione, per scattare la maxisanzione occorre:
 - L'assenza della comunicazione preventiva di assunzione, da effettuare entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro;
 - Il vincolo di subordinazione, per cui il rapporto di lavoro instaurato di fatto deve presentare i requisiti propri della subordinazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 2094 c.c.

Di conseguenza, la maxisanzione non è configurabile per le prestazioni lavorative che rientrano nell'ambito del rapporto societario ovvero di quello familiare, mancando in tali casi l'essenziale requisito della subordinazione. Per queste figure (in particolare coniuge, parenti, affini, affiliati e affidati del datore di lavoro) che non sono soggette all'ordinaria comunicazione UNILAV, la legge prevede una comunicazione ex art. 23 del D.P.R. n. 1124/1965.

Inoltre, la semplice omissione della predetta comunicazione, di per se, non basta per applicare la maxisanzione, essendo altresì necessario accertare la presenza in concreto del vincolo di subordinazione.

- L'illecito si consuma nel momento in cui cessa la condotta antiggiuridica a

seguito della cessazione del rapporto di lavoro o della sua regolarizzazione. Pertanto, la legge applicabile è quella in vigore nel momento della consumazione dell'illecito, mentre non vige il principio del "favor rei" previsto nel diritto penale.

- Quanto alle sanzioni, il vademecum ricorda che sono le seguenti:
 1. da euro 1.800 a euro 10.800 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
 2. da euro 3.600 a euro 21.600 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
 3. da euro 7.200 a euro 43.200 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

Le sanzioni sono aumentate del 20% in caso di impiego di extracomunitari senza il permesso di soggiorno, recidiva per le stesse sanzioni nei tre anni precedenti, percettori di reddito di cittadinanza, minori in età non lavorativa (cioè coloro che non possono far valere dieci anni di scuola dell'obbligo e il compimento dei sedici anni)

Inoltre, la sanzione non si applica quando il datore di lavoro, prima dell'ispezione, dell'accertamento o di un'eventuale convocazione per un tentativo di conciliazione, regolarizza spontaneamente per l'intera sua durata il rapporto avviato senza la preventiva comunicazione obbligatoria.

- La sanzione prevista per i pagamenti non effettuati con strumenti tracciabili, ai sensi dell'art. 1, comma 913, L. n. 205/2017, **può coesistere con la maxisanzione per lavoro "nero"**. Di conseguenza, nell'ipotesi di impiego irregolare di personale, generalmente retribuito in contanti o mediante gli strumenti di pagamento non ammessi dal comma 910, **troverà quindi applicazione sia la maxisanzione per lavoro "nero" sia la sanzione prevista dal l'art. 1, comma 913, della L. n. 205/2017.**
- La novella del 20215 prevede 3 ipotesi in cui, adempiendo alla diffida, viene evitata la maxisanzione per il lavoro in nero.
 1. regolarizzazione del rapporto di lavoro in "nero" per i lavoratori ancora in forza nel termine di 120 giorni dalla notifica del verbale unico, alle seguenti condizioni:

a) instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato alternativamente con:

- contratto a tempo indeterminato, anche part-time con una riduzione oraria non superiore al 50%;
- contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi.

b) mantenimento in servizio di tali lavoratori per un periodo non inferiore a tre mesi, cioè non inferiore a 90 giorni di calendario. Tale periodo va computato “al netto” del periodo di lavoro prestato in “nero”, il quale andrà comunque regolarizzato. In altri termini, il contratto decorrerà dal primo giorno di lavoro “nero” mentre il periodo di 3 mesi utile a configurare l’adempimento alla diffida andrà “conteggiato” dalla data dell’accesso ispettivo.

2. regolarizzazione del rapporto per lavoratori regolarmente occupati per un periodo successivo a quello prestato in nero. In tal caso il datore di lavoro, entro 45 giorni dalla diffida, dovrà rettificare la data di inizio del rapporto di lavoro, pagare contributi e premi e le sanzioni in misura minima;
 3. regolarizzazione dei lavoratori in nero non in forza all’atto dell’accesso ispettivo: non trova applicazione l’obbligo del mantenimento in servizio per almeno tre mesi.
- Per i lavoratori in distacco transnazionale, l’eventuale impiego in “nero” di manodopera proveniente da uno Stato membri **potrà configurarsi soltanto quando l’operazione commerciale non sia in alcun modo associabile ad una prestazione transnazionale di servizi**. In particolare, così come chiarito nelle Linee guida sul distacco transnazionale (v. nota n. 622/2018), si dovrà riscontare:
 - l’assenza di qualsiasi documento (Mod. A1, comunicazioni e documenti concernenti il rapporto di lavoro di cui all’art. 10, D.Lgs. n. 136/2016);
 - il sostanziale “stabilimento” del lavoratore in Italia (residenza, famiglia ecc.).

Per individuare il destinatario della maxisanzione, occorre distinguere le due seguenti ipotesi:

1. nel caso in cui l’utilizzatore stabilito in Italia abbia provveduto ad ingaggiare il lavoratore ed eserciti altresì il potere direttivo, la maxisanzione sarà contestata a quest’ultimo;

2. qualora, invece, risulti che sia stata l'impresa straniera ad ingaggiare il lavoratore e ad esercitare il potere direttivo, è possibile che si sia in presenza di una "esterovestizione". Pertanto, si dovrà procedere ad effettuare una segnalazione alla GdF e all'Agenzia delle entrate, nonché alla contestazione della maxisanzione esclusivamente nei confronti del titolare/legale rappresentante della "sedicente/presunta" impresa straniera distaccante.

Troverà applicazione la maxisanzione, infine, in tutti i casi in cui, nonostante la prestazione di servizi abbia avuto termine (si pensi ad un contratto di appalto del tutto eseguito) il lavoratore distaccato continui a rendere la propria prestazione lavorativa nei confronti del soggetto distaccatario.

In proposito assume rilievo anche la data di cessazione del distacco rilevabile dalla comunicazione UNIdistaccoUE cui non sia seguita una eventuale comunicazione in variazione del termine finale del distacco.

Circolare INL n.856-2022

FONTE: FAI - CONFTRASPORTO