

■ LA MAXISANZIONE SOTTO LALENTE DI INGRANDIMENTO DI PIERLUIGI RAUSEI

STRUTTURA, CARATTERISTICHE E APPLICAZIONE della maxisanzione*

• A CURA DI LUCA DI SEVO *Consulente del Lavoro in Bollate (Mi)* •

Il contributo illustra la maxisanzione contro il lavoro nero, in particolare alla luce del “Vademecum sull’applicazione della Maxisanzione per lavoro sommerso” del 22 luglio 2022 redatto dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro (a seguire Inl) integrato con il parere 18 ottobre 2022, n. 2089 dell’InL. Data la complessità della materia e il fitto impianto normativo, nonché l’alto livello dell’analisi operata dall’Autore, il lavoro di sintesi (di sicuro non semplice) ha cercato di privilegiare lo stato attuale delle disposizioni, mettendo in evidenza in particolare le tipologie di illecito, le esclusioni e le forme di sanzione.

La maxisanzione (Legge 23 aprile 2002, n. 73) opera nei confronti del datore di lavoro che occupa presso la propria azienda lavoratori “in nero”; l’illecito prevede il duplice requisito della mancanza della comunicazione preventiva di assunzione e della subordinazione del rapporto di lavoro irregolare. Sono escluse dall’applicazione della maxisanzione le prestazioni lavorative che rientrano nell’ambito del rapporto di lavoro domestico, del rapporto societario e del lavoro familiare.

SCUSANTI E SCRIMINANTI

Esistono alcune scusanti o scriminanti rispetto all’applicazione della maxisanzione contro il lavoro sommerso; non sono assoggettabili i seguenti casi:

- Regolarizzazione operata dal datore di lavoro che, prima di un intervento ispettivo o conciliazione monocratica, provvede a regolarizzare per tutta la durata, il rapporto di lavoro avviato originariamente “in nero”;
- Adempimenti previdenziali pregressi di ca-

rattere contributivo assolti in precedenza, da cui si evidenzia comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche in caso di differente qualificazione»;

- UniURG e chiusura degli intermediari: quando il datore di lavoro si è affidato ad intermediari e si trovi a non poter effettuare la comunicazione in via telematica per le ferie o la chiusura dei soggetti abilitati, a patto che abbia provveduto ad inviare la comunicazione preventiva di assunzione, mediante il modello UniURG, e possa documentare l’affidamento degli adempimenti a un soggetto abilitato e la chiusura dello stesso (rimane, l’obbligo di inviare la comunicazione il primo giorno successivo alla riapertura degli studi o degli uffici);
- Assunzioni per causa di forza maggiore o per evento straordinario: nei casi in cui l’evento dell’assunzione è imprevedibile, improcrastinabile e imprevedibile il giorno precedente, al datore di lavoro è data la facoltà di comunicare l’assunzione il primo giorno utile successivo senza l’obbligo di una preventiva comunicazione (vige l’onere della prova).

In merito alle modalità di accertamento, il personale ispettivo si basa sulla descrizione puntuale e dettagliata dell’attività lavorativa svolta da ciascun lavoratore interessato, sulle dichiarazioni spontanee rilasciate dai lavoratori riguardo alla omessa consegna della dichiarazione di assunzione e sul dato obiettivo della indimostrata regolarità da parte del datore di lavoro e del professionista che lo assiste (Ministero del Lavoro, lettera circolare n. 8906 del 4 luglio 2007).

* Sintesi dell’articolo pubblicato in D&PL, n. 47-48, 2022 p. 2869, dal titolo *Struttura, caratteristiche e applicazione della maxisanzione*.

STRUTTURA, CARATTERISTICHE E APPLICAZIONE DELLA MAXISANZIONE

CASI PARTICOLARI

Vi sono poi alcuni casi particolari da tenere in considerazione:

a) Lavoro domestico: l'esonero dalla applicazione della maxisanzione riguarda esclusivamente i lavoratori che prestano con continuità attività lavorative al servizio e per il funzionamento della vita familiare (Ministero del Lavoro, circolare n. 38/2010);

b) Lavoro in somministrazione: considerando che la tipologia di rapporto non prevede la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, per attestare la regolare occupazione del lavoratore somministrato, è richiesta l'esibizione del contratto individuale di lavoro sottoscritto dalle parti, o della comunicazione di invio in somministrazione;

c) Lavoro a termine: nel caso in cui il rapporto di lavoro a tempo determinato prosegua oltre il termine originariamente fissato, non si rinven- gono elementi per l'applicazione della maxi- sanzione purché si tratti di una prosecuzione nei limiti del periodo "cuscinetto" di 30 o di 50 giorni (a seconda della durata del contratto);

d) Lavoro intermittente: l'omesso adempimen- to dell'obbligo di comunicazione preventiva della chiamata del lavoratore intermittente, deter- mina la non applicazione della maxisanzione, in presenza della comunicazione UNILAV di instaurazione del rapporto di lavoro;

e) Lavoro autonomo occasionale: la maxisan- zione trova applicazione soltanto nel caso di prestazioni autonome occasionali che non siano state oggetto di preventiva comunicazione;

f) Contratto di Prestazione occasionale: in caso di mancata trasmissione della comunica- zione preventiva ovvero di revoca della comu- nicazione effettuata a fronte di una prestazione di lavoro occasionale in realtà effettivamente svolta, la sola registrazione del lavoratore occa- sionale sulla piattaforma telematica Inps non è sufficiente per escluderne l'irregolarità;

g) Lavoratori deceduti o infortunati: per il lavoratore deceduto o infortunato, la maxi- sanzione viene applicata nel caso in cui la co- municazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro non sia stata regolarmente

effettuata almeno 24 ore prima dell'evento infortunistico e non risulti provata, da parte del datore di lavoro, la volontà di non occul- tare il rapporto di lavoro;

h) Lavoratori della scuola: la regolarità del per- sonale scolastico richiede la specifica documen- tazione posta in essere dall'Istituto scolastico per l'inserimento del lavoratore (comunicazione di instaurazione nei dieci giorni successivi);

i) Lavoratori marittimi: l'armatore è tenuto prima della spedizione della nave, a diversi adempimenti, tutti necessari al fine di non incorrere nella maxisanzione.

Le modalità di calcolo della maxisanzione e i parametri da adottare, sono stati modificati dal D.lgs. n. 151/2015; dal 2019 la sanzione pecuniaria amministrativa è maggiorata del 20%, e sale al 40% in caso di medesimo ille- cito nei tre anni precedenti.

IPOTESI BASE

La sanzione amministrativa pecuniaria viene rimodulata proporzionalmente, in base a tre soglie di gravità: da euro 1.800 a euro 10.800 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavo- ro effettivo (in caso di recidiva nel triennio da euro 2.100 a euro 12.600); da euro 3.600 a euro 21.600 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo (in caso di reci- diva nel triennio da euro 4.200 a euro 25.200); da euro 7.200 a euro 43.200 per ciascun lavo- ratore irregolare per ciascun lavoratore irrego- lare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo (in caso di recidiva nel triennio da euro 8.400 a euro 50.400).

IPOTESI AGGRAVATA

Nei casi seguenti vi è un incremento della sanzione pari al 20%:

- lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o con permesso scaduto e non rinnovato;
- minori in età non lavorativa;
- soggetti beneficiari Reddito di Cittadi- nanza (RdC).

STRUTTURA, CARATTERISTICHE E APPLICAZIONE DELLA MAXISANZIONE

Gli importi delle sanzioni sono: da euro 2.160 a euro 12.960 per ciascun lavoratore irregolare straniero, minore o beneficiario di reddito di cittadinanza, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo (in caso di recidiva nel triennio da euro 2.520 a euro 15.120); da euro 4.320 a euro 25.920 per ciascun lavoratore irregolare straniero, minore o beneficiario di RdC, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo (in caso di recidiva nel triennio da euro 5.040 a euro 30.240); da euro 8.640 a euro 51.840 per ciascun lavoratore irregolare straniero, minore o beneficiario di RdC, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo (in caso di recidiva nel triennio da euro 10.080 a euro 60.480).

RECIDIVA

Il *Vademecum* Inl del 22 luglio 2022 ha chiarito che per verificare la sussistenza della “recidiva” va accertato se:

- a) il destinatario delle sanzioni corrisponde al soggetto che riveste la qualità di “trasgressore” persona fisica ai sensi della Legge n. 689/1981;
- b) il trasgressore è stato destinatario delle stesse sanzioni (definitive) nel triennio precedente il nuovo illecito.

La maggiorazione per recidiva non si applica se gli illeciti amministrativi contestati sono estinti (pagamento in misura ridotta *ex art. 16 della Legge n. 689/1981*; pagamento della sanzione ridottissima a seguito di diffida *ex art. 13 del D.lgs. n. 124/2004*).

APPLICABILITÀ DELLA DIFFIDA

Il D.lgs. n. 151/2015 prevede l'applicazione della procedura di diffida da parte del personale ispettivo, fatta eccezione per le ipotesi di lavoro “in nero” di lavoratori stranieri irregolari e di minori non in età da lavoro: la diffida consente al datore di lavoro che regolarizza tempestivamente, ottemperando a quanto diffidato, di essere ammesso al pagamento della sanzione ridottissima pari al minimo della sanzione edittale per ciascuna fascia di

irregolarità (art. 13, D.lgs. n. 124/2004).

“Fatta eccezione per i lavoratori già in nero regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo o non più in forza, gli ispettori devono diffidare il datore di lavoro a stipulare un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale se con riduzione dell'orario non superiore al 50%, oppure un contratto a termine a tempo pieno purché di durata non inferiore a tre mesi, con mantenimento in servizio dei lavoratori assunti per almeno tre mesi, non inferiore a «90 giorni di calendario», al netto del periodo di lavoro prestato “in nero” (che va comunque regolarizzato). (...) La prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni, dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi previsti va fornita entro il termine di 120 giorni dalla notifica del verbale di accertamento e notificazione (art. 13, comma 5, D.lgs. n. 124/2004)”.

“Se il lavoratore è stato già regolarizzato nel momento in cui viene notificato il verbale di accertamento (ad esempio, ai fini della revoca della sospensione dell'impresa), la diffida riguarderà soltanto il successivo mantenimento in servizio per almeno tre mesi (90 giorni). Riguardo, invece, ai lavoratori non più in forza la diffida riguarderà la mera regolarizzazione del “periodo in nero”. Se i lavoratori già “in nero” risultano in forza e pienamente regolarizzati (con instaurazione del rapporto di lavoro stabile per almeno 90 giorni e completa emersione del periodo lavorativo irregolare) il personale ispettivo ammetterà direttamente il trasgressore a pagare la sanzione ridottissima (minimo edittale - “diffida ora per allora”).

SANZIONE IN MISURA RIDOTTA

In entrambe le ipotesi di illecito (maxisanzione base e aggravata) è possibile ammettere il trasgressore al pagamento della sanzione in misura ridotta, pari al doppio del minimo edittale e a un terzo del massimo.