

# Circolare Lavoro Irregolare

## Quadro normativo sanzionatorio

13 Ottobre 2015

Dal 24 settembre 2015, per effetto dell'entrata in vigore del D.Lgs151/2015, recante “disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese ed altre disposizioni in materia di lavoro e pari opportunità”, è stato modificato il regime sanzionatorio in materia di lavoro nero.

### Sospensione dell'impresa

Il comma 4 dell'art. 22 si occupa delle sanzioni previste dall'art. 14 T.U. sicurezza sul lavoro che comportano la sospensione dell'attività. Le novità riguardano l'entità e la possibilità di ottenere la revoca della sospensione mediante pagamento rateizzato.

L'istituto della sospensione dell'attività, disciplinato dall'art.14 del D. Lgs. n. 81/08, mira a tutelare i lavoratori relativamente a:

- Regolarità dell'assunzione e dell'assicurazione obbligatoria. Si tratta, quindi, di attività ispettive di repressione del fenomeno del “lavoro nero”. Il lavoratore, prima di iniziare il rapporto di lavoro, deve essere immediatamente assicurato all'INPS ed all'INAIL. La comunicazione al Centro per l'Impiego deve essere effettuata almeno un giorno prima dell'assunzione e contestuale consegna al lavoratore della comunicazione di assunzione.
- Rispetto della normativa sull'orario di lavoro e sui riposi di cui al Decreto Legislativo 66/2003. Il lavoratore, in media, non può superare le 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario. Ha diritto alle ferie, al riposo settimanale ed a quello giornaliero non inferiore ad 11 ore consecutive fra una prestazione e l'altra.
- Rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute del lavoratore nei luoghi di lavoro. Si tratta degli obblighi di formazione, informazione, sorveglianza sanitaria (medico competente, visite mediche periodiche) e di adeguamento delle strutture, ai fini della prevenzione infortuni, previste dal Decreto Legislativo 81/08 ex 626/94.

In caso di violazione delle norme in materia di “lavoro nero”, orario di lavoro e sicurezza dei lavoratori, scatta il provvedimento della sospensione dell’attività imprenditoriale (chiusura coattiva dell’unità operativa) oltre alle sanzioni civili, amministrative e penali correlate alla specifica violazione.

I presupposti per la sospensione dell’attività sono:

- in caso di “lavoro nero” quando la percentuale di lavoratori trovati in nero (compresi gli extracomunitari clandestini), privi della preventiva comunicazione al collocamento, supera il 20% rispetto ai lavoratori regolarmente occupati;
- in caso di reiterata violazione della normativa sui tempi di lavoro;
- in caso di gravi e reiterate violazioni delle norme sulla sicurezza.

È condizione per la revoca del provvedimento:

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l’accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) il pagamento di una somma aggiuntiva pari a 2.000 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a 3.200 euro nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Su istanza di parte, la revoca è altresì concessa subordinatamente al pagamento del 25% della somma aggiuntiva dovuta. L’importo residuo, maggiorato del cinque per cento, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell’istanza di revoca.

### **Maxi-sanzione contro il sommerso (LAVORATORI IN NERO)**

DEFINIZIONE LAVORATORE “IN NERO” = Il soggetto lavoratore subordinato per il quale non sia stata effettuata la preventiva comunicazione di assunzione al Centro per l’ Impiego. La sanzione non si applica ai datori di lavoro domestici .

**PRESUNZIONE DI SUBORDINAZIONE** = Per il Ministero del Lavoro (circolare 38/2010) la

maxisanzione si applica ugualmente nel caso di impiego di collaboratori dell'impresa familiare o di prestazioni rese da soci ove non sia stata effettuata la comunicazione preventiva del rapporto all'INAIL e in caso di omessa comunicazione all'INPS connessa alla attivazione di prestazioni di lavoro accessorio.

**ATTENZIONE:** Ai fini dell'applicazione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale previsto dall'art.14 del T.U. sulla sicurezza - D.lgs. 81/2008 "riscontro della presenza di personale non risultante da documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% dei lavoratori presenti nel luogo di lavoro" si continuano a ricomprendere le generalità dei rapporti di lavoro, anche non subordinati, prescindendo quindi dalla qualificazione giuridica del rapporto tra committente e lavoratore.

La maxisanzione si applica ai lavoratori autonomi occasionali (presunzione subordinazione - circolare 38/2010) sprovvisti di iscrizione alla CCIAA, di partita IVA e che non producono valida documentazione fiscale precedente l'accertamento ispettivo. Si ricorda che la maxisanzione si aggiunge alla sanzioni penali previste per impiego di lavoratori extracomunitari sprovvisti di regolare permesso di soggiorno.

Il comma 1 dell'art. 22 modifica l'importo delle sanzioni amministrative di cui all'art. 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, previste in caso di lavoratori in nero.

I nuovi importi sanzionatori sono in vigore dal 24 settembre 2015 e l'attuale normativa prevede ora una triplice soglia di sanzione amministrativa:

- da euro 1.500 a 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
- da euro 3.000 a 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
- da euro 6.000 a 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

Le sanzioni di cui sopra sono aumentate del 20% in caso di impiego di stranieri irregolari e minori in età non lavorativa. Per tutte le ipotesi sanzionatorie (eccetto quelle per lavoro minorile ed extracomunitari privi del permesso di soggiorno) si applica la procedura di diffida

prevista dall'art. 13 del D. Lgs. 124/2004, con possibilità, quindi, di pagare l'importo minimo delle tre ipotesi prospettate.

La diffida prevede, in aggiunta al pagamento della sanzione come sopra specificato, per i lavoratori in forza presso il datore anche l'obbligo di stipula del contratto di lavoro.

Il contratto dovrà essere stipulato alternativamente:

- a tempo indeterminato, anche part-time con orario non inferiore al 50% di quello normale;
- a tempo determinato, a tempo pieno non inferiore a tre mesi.
- in ogni caso, dovrà essere garantito il mantenimento in servizio per almeno tre mesi.

Nel caso di cui al capoverso precedente (assunzione a seguito di ispezione) l'ottemperanza alla diffida (assunzione e pagamento dei contributi, premi e sanzioni) dovrà avvenire entro 120 gg. dalla notifica del verbale.

Il predetto obbligo assuntivo, naturalmente, non riguarda quei lavoratori che, ancorché avviati in nero, risultino al momento dell'ispezione già regolarmente assunti per un periodo di lavoro successivo.

Alle sanzioni amministrative, in caso di evasione contributiva, si aggiungono anche le sanzioni civili di cui all'art.116 della Legge 388/2000 maggiorate del 50 % ( 30% annue dei contributi Inps - Inail evasi, con il tetto del 60% oltre interessi) .

Si ricorda che esiste responsabilità solidale tra il rappresentante e la persona giuridica al pagamento delle sanzioni amministrative.

### **Sanzioni per l'orario di lavoro**

Le fattispecie di illecito in materia di orario di lavoro sono quelle attinenti al superamento dei limiti massimi di durata della prestazione lavorativa settimanale, al mancato riposo giornaliero e al mancato riposo settimanale, condotte riassunte nella tabella che segue.

ILLECITO	SANZIONE AMMINISTRATIVA
----------	-------------------------

<p>Superamento del limite massimo dell'orario settimanale medio <i>(Art. 4, c. 2, D.Lgs. n. 66/2003)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- da 200 a 1.500 euro fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore);</li> <li>- da 800 a 3.000 euro da sei a dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e da tre a quattro periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore);</li> <li>- da 2.000 a 10.000 euro da undici lavoratori in su (anche per un solo periodo di riferimento) e da cinque periodi di riferimento in su (anche solo per un lavoratore).</li> </ul> <p><i>(Art. 18-bis, c. 3, D.Lgs. n. 66/2003)</i></p>
<p>Mancata concessione del riposo giornaliero <i>(Art. 7, c. 1, D.Lgs. n. 66/2003)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- da 100 a 300 euro fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore);</li> <li>- da 600 a 2.000 euro da sei a dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e da tre a quattro periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore);</li> <li>- da 1.800 a 3.000 da undici lavoratori in su (anche per un solo periodo di riferimento) e da cinque periodi di riferimento in su (anche solo per un lavoratore).</li> </ul> <p><i>(Art. 18-bis, c. 4, D.Lgs. n. 66/2003)</i></p>
<p>Mancata concessione del riposo settimanale e domenicale <i>(Art. 9, c. 1, D. Lgs. n. 66/2003)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- da 200 a 1.500 euro fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore);</li> <li>- da 800 a 3.000 euro da sei a dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e da tre a quattro periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore);</li> </ul>

- da 2.000 a 10.000 euro da undici lavoratori in su (anche per un solo periodo di riferimento) e da cinque periodi di riferimento in su (anche solo per un lavoratore).

*(Art. 18-bis, c. 3, D.Lgs. n. 66/2003)*

Ritenendoci a Vostra disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, si porgono cordiali saluti.