

Il Blog di Andrea Asnaghi

9 marzo 2010

Il restyling della maxisanzione: tante luci e qualche ombra.

E' finalmente arrivato in porto il disegno di legge 1167-B contenente una serie di norme il cui scopo dichiarato è quello di modernizzare il mercato del lavoro. Approvato in via definitiva dal Senato, è ora in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale

Fra le tante novità di spessore, vorrei occuparmi qui - seppur argomento minore - dell'agognata riforma della c.d. maxi-sanzione sul lavoro nero.

Perché "agognata" ? Per due buoni motivi.

1. La maxi-sanzione, salutata inizialmente da molti come un buon deterrente contro la piaga del lavoro nero, ha rivelato da subito il suo potenziale penalizzante ed ingiusto verso una serie di situazioni in cui finiva per diventare in accumulo una cifra enorme e del tutto sproporzionata all'effettiva mancanza o violazione. Sanzioni (oltre ai contributi) di 20/30.000 euro - se non molti di più - alle famiglie con badante (le centinaia di migliaia di regolarizzati dell'anno scorso qualcosa vorranno pur dire ...); altrettante le sanzioni verso l'impresa che non assicurava un familiare o un socio. Davvero qualcosa che oltrepassava il comune buon senso ed offendeva l'intelletto ed il senso di giustizia (oltre che il portafoglio...) del malcapitato. In aggiunta, laddove ad essere colpito con cifre iperboliche era il vero malfattore (che in quel caso se le meritava tutte per intero ...) spesso e volentieri arrivava l'espedito pratico o giuridico (il ricorso che andava "alle calende greche", il fallimento o la scomparsa delle strutture "a soluzione di responsabilità") a lasciarlo sostanzialmente impunito .

2. La **benemerita** riforma del LUL (Libro Unico del Lavoro), che ha avuto fra i suoi molti pregi anche quello di superare una ormai obsoleta tempestività nelle scritte del lavoro, lasciava così appesa ad un filo (quello della prassi , subito e giustamente intervenuta con un sostegno tanto tempestivo quanto debole sul piano strettamente giuridico) una sanzione il cui presupposto permaneva quello dell'assenza di "scritture o altra documentazione obbligatoria". Ovvio che essendo le stesse posponibili al 16 del mese successivo, il discrimine non poteva rimanere che la comunicazione preventiva del rapporto di lavoro.

Insomma, conseguenze improvvidamente abnormi e il superamento dell'assetto normativo sui libri obbligatori in materia di lavoro, rendevano indifferibile sull'argomento un intervento di sostanza , che c'è stato.

Vediamo cosa è cambiato, con **un'analisi in chiave positiva**, lasciando in fondo alcune considerazioni critiche.

A) **Il presupposto.** Come s'è detto non è più l'assenza di scritture o altra documentazione obbligatoria bensì la mancata comunicazione preventiva (CO o Unilav come la denominano gli addetti ai lavori) di instaurazione del rapporto di lavoro. La svolta era già stata anticipata dalla prassi ed ora, più correttamente, assunta al rango di legge. Il rinvenimento - per esempio in caso di ispezione - di personale non comunicato preventivamente è un dato di fatto di semplice constatazione e di immediata deduzione, un vero e proprio spartiacque che elimina in radice tutta una serie di annotazioni o azioni frettolose "di riparo".

A-bis) **Il "rimedio".** Preoccupandosi giustamente che lo spartiacque non divenisse a sua volta una ghigliottina, molto opportunamente si prevede che la maxi-sanzione non sia applicabile qualora da adempimenti di carattere **contributivo** sia evidente la volontà di non occultare il rapporto (in altre parole, se mi sono dimenticato di fare la CO - o per un qualche motivo "si è smarrita" la comunicazione - ma è da un po' di tempo che gestisco un rapporto regolare, è evidente che il lavoro non è in nero). Trattasi di tentativo, già visto in occasione della riforma del LUL e di altri momenti normativi, di riportare le sanzioni verso un aspetto *sostanziale* e non meramente formale, il linea con la Direttiva Sacconi sulle ispezioni e la vigilanza. Così pure è opportuno, come fa la norma in oggetto, salvare dagli effetti perversi sanzionatori la mera "riqualificazione" di un rapporto già comunque denunciato e trattato.

A-ter) **La regolarizzazione.** Non viene riproposto l'ultimo periodo del comma 5 e ciò fa supporre che la violazione sia diffidabile e regolarizzabile (con applicazione pertanto della sanzione minima in caso di cooperazione del trasgressore al ripristino della legalità). Passaggio molto opportuno perché non istiga al contenzioso, o meglio rappresenta un ulteriore incentivo a "conciliare".

B) **I soggetti interessati,** ovvero verso chi e che cosa si applica la maxisanzione. Anzitutto si parla solo di "*lavoratori subordinati*", per cui la norma sembra essere ritornata alla sua vocazione originaria. In positivo ciò significa che tutto il contenzioso relativo ai soci e familiari cessa (ovviamente solo per quanto riguarda la maxi-sanzione); se pazientate sino al termine del post (le critiche alla fine), vedrete che ciò qualche problemino lo lascia aperto. Un'altra grande e meritoria novità è *l'esclusione dei datori di lavoro domestico*: non di rado accadeva che a subire una grande penalizzazione fosse il pensionato-badato o comunque persone dal reddito basso, magari colpevoli solo di aver fatto di necessità virtù (e comunque, anche senza voler essere emotivi, una sanzione così onerosa con l'ambito familiare non "ci azzeccava" proprio).

C) **Il quantum.** Viene riproposta la sanzione base precedente (da 1500 a 12000, + 150 al giorno di lavoro effettivo), obiettivamente un bel deterrente e che colleziona importi mica da scherzo (fatti due conti, oltre tutte le altre sanzioni un giorno di nero "costa" 3150 euro circa, un mese 6300 euro, un anno la bella sommetta di 36000 euro). Le novità *in riduzione*, tutte condivisibili, sono tre: oltre alla possibilità di regolarizzazione (già detta sopra), le sanzioni civili (in sostanza le maggiorazioni a titolo sanzionatorio degli importi contributivi ed assicurativi dovuti) non sono più fisse (3000 per ogni ente) ma sono maggiorate del 50 % (misura pur sempre onerosa, ma finalmente *rapportata all'effettiva evasione* e non iniquamente sparata a casaccio come prima). Vi è inoltre una considerevole attenuazione delle sanzioni (da 1000 a 8000 + 30 euro al giorno) se il lavoratore è stato occupato per un periodo successivo al nero (il classico caso del rapporto - ah che brutto vizio! - che comincia con "la provina" in nero * e poi approda alla sua regolare instaurazione).

Siccome credo che l'apparato sanzionatorio dovrebbe rappresentare nel sistema lavoro *un utile e doveroso deterrente ma non un elemento costitutivo e cruciale*, e siccome parimenti constato regolarmente che di solito le sanzioni servono a bastonare perlopiù i gonzi e gli ingenui ma purtroppo troppo poco ad eliminare i furbi, non posso che salutare con favore le misure che qui

stiamo esaminando, che hanno il grosso merito di rifasare le sanzioni *de quo* con criteri più mirati ed obiettivi, che credo di aver evidenziato.

Cionondimeno, essendo la natura dell'uomo perfettibile, mi permetto di sollevare anche un paio di **osservazioni critiche**.

X) E i lavoratori parasubordinati ??? A meno che la prassi non intervenga sorprendentemente con un (debole) colpo di prestigio a dirci che anche i parasubordinati (assomigliando un pochino - "para" - ai subordinati) rientrano nella norma, gli stessi sono di fatto esclusi dalla maxi-sanzione. Ciò a dire che basterebbe un contratto scritto (magari con data certa, che è un attimo) a considerare comunque costituito un rapporto a progetto (onde evitare ad esempio la conversione di cui all'art. 69 del d. lgs. 276/03) e comunque a non assoggettare a questa sanzione il committente.

X- bis) A ben vedere, in un provvedimento (l'interessa del Collegato Lavoro) che ha come scopo quello di ridurre e razionalizzare il contenzioso, proprio questo aspetto rischia di rappresentare un lato debole ed una genesi di contenzioso: allo scorretto si apre la strada di (tentare di) evitare la maxisanzione sostenendo la natura autonoma della prestazione del lavoratore in nero. Sarebbe bastato (e sarebbe inoltre stato più coerente con lo sviluppo normativo che tende a superare - in quanto ad effetti e tutele - la distinzione formale fra lavoro autonomo e subordinato) destinare la maxisanzione a tutti i rapporti di lavoro oggetto di comunicazione preventiva ai sensi dell'art. 9-bis comma 2 della 608/96.

Y) In tema di lavoro nero, la maxisanzione è spesso superata dalla regolarizzazione (proprio al fine di prevenire tale pesante provvedimento) di un rapporto di lavoro minimo. Si veda in tal senso il malvezzo del (fittizio) part-time nell'edilizia e nella cantieristica, che ha costretto Inps ad emanare di recente una circolare dai contenuti quantomeno inopportuni per combattere il fenomeno; gli stessi settori, insieme ad altri, vedono spesso il nero sotto forma di quote di retribuzione anche significative erogate *brevi manu* (nel contesto di rapporti regolarmente instaurati). Nell'ambito della repressione del nero (si noti, nata da un'esigenza di natura "fiscale", quale era originariamente la genesi della norma) non sarebbe stato male individuare una sanzione specifica per i rapporti di lavoro che, ancorché denunciati, vedono uno "scarto" superiore di una certa percentuale (poniamo il 25 %) fra il dichiarato e l'effettivo.

Da ultimo un (modestissimo) *suggerimento*: in diverse DPL (ed oramai anche per via giudiziale) sono pendenti da tempo numerose maxi-sanzioni "domestiche" su cui, vista la abnormità ma al tempo stesso l'automaticità del provvedimento, si constata un po' di tutto: dagli insabbiamenti alle imbarazzate dilazioni, dal contenzioso agli *escamotage* concordati. Una trasparente e coerente *sanatoria* in merito - alla luce anche della modifica normativa ormai approvata - sarebbe una idea così peregrina?

*NB *per inciso, la provina in nero - per mille ragioni una più grave dell'altra - ancorché "innocente" è quanto di più deleterio, rischioso, dissennato e sprovveduto (in una parola: idiota) possa mettere in campo un datore di lavoro imprenditore.*