

Il primo comma dell'art. 22 del d.lgs. n. 151/2015 modifica completamente l'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 3, comma 3, del d.l. n. 12/2002, convertito dalla legge n. 73/2002, più volte modificato (da ultimo con il d.l. n. 145/2013, convertito dalla legge n. 9/2014).

La norma, anche nella versione delineata dal d.lgs. n. 151/2015, seguita a punire specificamente l'impiego di lavoratori subordinati senza comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con esclusione del datore di lavoro domestico: **in nulla innovando, quindi, rispetto al testo previgente, né con riferimento all'oggetto (il lavoro "in nero" dei soli lavoratori subordinati), né in merito al campo di applicazione** (resta escluso il lavoro domestico).

Al contrario, **la sanzione amministrativa pecuniaria** - che seguita ad applicarsi in aggiunta all'ordinario quadro sanzionatorio con l'eccezione di quanto si evidenzierà appresso - **viene completamente rimodulata in chiave progressiva proporzionale**, sulla base di specifiche fasce o soglie di gravità (sulla falsariga di quanto già operato dal legislatore in materia di orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003), abbandonando il modello della maggiorazione giornaliera aggiuntiva rispetto alla sanzione base, in ragione del numero delle giornate di lavoro irregolare effettuate da ciascun lavoratore.

L'impianto sanzionatorio novellato in vigore dal 24 settembre 2015 per la cosiddetta "maxisanzione" contro il lavoro sommerso si struttura nelle seguenti tre soglie di gravità, in ordine crescente:

- da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo,
- da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo;
- da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo.

MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO – Ipotesi base

Illecito	Sanzione	<i>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)</i>	<i>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)</i>
Art. 3, c. 3, D.L. n. 12/2002, convertito dalla legge n. 73/2002, modificato dall'art. 22, c. 1, d.lgs. n. 151/2015 Per aver impiegato lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (con esclusione del lavoro domestico)	Art. 3, c. 3, D.L. n. 12/2002, convertito dalla legge n. 73/2002, modificato dall'art. 22, c. 1, d.lgs. n. 151/2015 Sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo	è applicabile ed è pari a 1.500 euro per lavoratore	è applicabile ed è pari a 3.000 euro per lavoratore
	Sanzione amministrativa da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo	è applicabile ed è pari a 3.000 euro per lavoratore	è applicabile ed è pari a 6.000 euro per lavoratore
	Sanzione amministrativa da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo	è applicabile ed è pari a 6.000 euro per lavoratore	è applicabile ed è pari a 12.000 euro per lavoratore

La norma non contiene una disciplina sanzionatoria specifica riguardo all'importo delle sanzioni civili previdenziali connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore "in nero" (nel testo precedentemente in vigore se ne prevedeva l'aumento del 50%), che quindi tornano ad essere applicate nella misura ordinaria dettata dall'art. 116, comma 8, della legge n. 388/2000.

Scompare anche qualsiasi riduzione sanzionatoria per le ipotesi di lavoro parzialmente irregolare, vale a dire per i casi nei quali il lavoratore precedentemente "in nero" ha successivamente svolto attività di lavoro subordinato regolare presso lo stesso datore di lavoro.

Rimangono, invece, intatti i commi 4 e 5 dell'art. 3 del d.l. n. 12/2002, dedicati rispettivamente all'esonero dall'applicazione della "maxisanzione" contro il sommerso se, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà di non occultare il rapporto, anche se si tratta di differente qualificazione, e alla circostanza che la maxisanzione è irrogata da tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza, mentre autorità competente a ricevere il rapporto rimane la Direzione territoriale del lavoro.

Novità di rilievo è data dall'incremento sanzionatorio del 20% previsto in caso di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o con permesso scaduto e non rinnovato (art. 22, comma 12, del d.lgs. n. 286/1998), ovvero anche di minori in età non lavorativa (art. 3, comma 3-quater); in queste ipotesi, quindi, la nuova maxisanzione aggravata espone il datore di lavoro alle seguenti sanzioni amministrative:

- da euro 1.800 a euro 10.800 per ciascun lavoratore straniero o minore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo,
- da euro 3.600 a euro 21.600 per ciascun lavoratore straniero o minore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo;
- da euro 7.200 a euro 43.200 per ciascun lavoratore straniero o minore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo.

MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO - Ipotesi aggravata

Illecito

Sanzione

Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)

Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)

<p>Art. 3, c. 3-quater, D.L. n. 12/2002, convertito dalla legge n. 73/2002, modificato dall'art. 22, c. 1, d.lgs. n. 151/2015</p> <p>Per aver impiegato, quali lavoratori subordinati, lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o con permesso scaduto e non rinnovato, oppure minori in età non lavorativa senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (con esclusione del lavoro domestico)</p>	<p>Art. 3, c. 3-quater, D.L. n. 12/2002, convertito dalla legge n. 73/2002, modificato dall'art. 22, c. 1, d.lgs. n. 151/2015</p> <p>Sanzione amministrativa da euro 1.800 a euro 10.800 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo</p>	<p>non è applicabile</p>	<p>è applicabile ed è pari a 3.600 euro per lavoratore</p>
	<p>Sanzione amministrativa 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</p>	<p>non è applicabile</p>	<p>è applicabile ed è pari a 7.200 euro per lavoratore</p>
	<p>Sanzione amministrativa da euro 7.200 a euro 43.200 per ciascun lavoratore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo</p>	<p>non è applicabile</p>	<p>è applicabile ed è pari a 14.400 euro per lavoratore</p>

Analogamente rilevante è il ripristino della diffidabilità dell'illecito: il nuovo art. 3, comma 3-bis, infatti, 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 consentirà al datore di lavoro che regolarizza tempestivamente, ottemperando alla diffida a regolarizzare, di essere ammesso al pagamento della sanzione ridottissima pari al minimo della sanzione edittale per ciascuna fascia di irregolarità (ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004).

Tuttavia, **di particolare complessità risulta la procedura introdotta al comma 3-ter rispetto ai contenuti specifici della diffida a regolarizzare.** In effetti, fatta eccezione per l'ipotesi di lavoratori già "in nero" regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo, gli ispettori dovranno 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 3 mesi, con mantenimento in servizio dei lavoratori assunti per almeno 3 mesi. La prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni, dei contributi e dei premi 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).

Infine, trova conferma, nel nuovo comma 3-*quinqüies* dell'art. 3 del d.l. n. 12/2002, quanto anticipato dalla prassi ministeriale circa la non applicazione delle sanzioni relative alla violazione degli obblighi di comunicazione relativi all'instaurazione del rapporto di lavoro (art. 19, commi 2 e 3, d.lgs. n. 276/2003) in caso di irrogazione della "maxisanzione", mentre **di assoluta novità appare l'esonero dall'applicazione delle sanzioni relative alle violazioni riguardanti la regolare tenuta del libro unico del lavoro** (art. 39, comma 7, d.l. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008). D'altra parte, la tutela sostanziale del lavoratore trovato irregolarmente occupato al lavoro indurrà il personale ispettivo a disporre la redazione dei prospetti mensili del libro unico del lavoro che attestano e documentano la prestazione lavorativa e la sua valorizzazione retributiva, contributiva e fiscale (eventualmente con provvedimento di disposizione ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004).

Pierluigi Rausei

ADAPT Professional Fellow

Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro

@RauseiP

* Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.

Scarica il pdf 